

Нижегородский Государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Золин Игорь Евгеньевич

**ПРОБЛЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ РОССИЙСКОГО
РЫНКА ТРУДА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Диссертация на соискание ученой степени
доктора социологических наук по специальности
22.00.03 – экономическая социология и демография

Научный консультант:
доктор экономических наук,
профессор А. А. Иудин

Нижний Новгород – 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ	24
1.1. Стоимость, качество и воспроизводство рабочей силы на рынке труда	24
1.2. Эффективная занятость и управление качеством рабочей силы.....	41
1.3. Модернизация экономики и трансформация занятости	55
ГЛАВА II. ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА	70
2.1. Государственное регулирование рынка труда: возможности и ограничения	70
2.2. Формирование рынка труда в современной России: государственное участие.....	79
2.3. Регулирование рынка труда: диалектика государственных и рыночных механизмов	87
ГЛАВА III. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА.....	100
3.1. Научно-технический прогресс и препятствия на пути технологического прорыва	100
3.2. Цифровая экономика и непрерывное образование	118
3.3. Мобильность кадров в условиях глобализации	129
ГЛАВА IV. РАБОТОДАТЕЛИ И РАБОТНИКИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА	148
4.1. Современный российский рынок труда: проблемы и перспективы	148
4.2. Характеристика отраслей с дефицитом кадров	159
4.3. Требования работодателей к потенциальным работникам	170
ГЛАВА V. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ	181
5.1. Профессионализм выпускников вузов и качество образования	181
5.2. Социально-экономическое развитие и проблемы повышения квалификации работников	194
5.3. Развитие рынка труда и проблема профессионального и должностного роста.....	205
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	214
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	217

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертации. Кардинальные социально-экономические изменения в России последних лет требуют новых научно обоснованных инструментов, направленных на оптимизацию функционирования рынка труда. Россия вступила в эпоху, когда мир становится чрезвычайно взаимозависимым, а многие особенности рынка труда и сферы занятости подверглись радикальному преобразованию. Пересмотр и осмысление изменившихся за последнее время социально-экономических отношений в стране становятся центральной темой обсуждения ученых; исследования рынка труда переживают активное обновление, как по тематике, так и по содержанию. В силу своей сложности и многоплановости развитию рынка труда присущ противоречивый характер, что связано с обострением проблем национального рынка труда под воздействием факторов глобализации. Выявление и систематизация этих процессов на уровне категориальной идентификации являются первоочередной задачей современного знания. Важно учитывать и то, что глобализация национальных рынков труда имеет в России свою специфику. Отсюда вытекает необходимость в критическом переосмыслении ряда положений отечественной и зарубежной науки, в обобщении и систематизации имеющегося опыта институциональных преобразований на рынке труда.

Недостаточно разработана проблематика регулирования рынка труда: отсутствие единого методологического подхода сказывается на результатах оценки его современного состояния, ограничивает возможности осуществления адекватных мер политики занятости. Речь идет о необходимости формирования новых подходов к исследованию рынка труда, вобравших в себя как многолетний зарубежный опыт исследования трудовой сферы, так и результаты изучения современных тенденций российской действительности. Практика последнего десятилетия показала, что эта задача не проста и не однозначна. С одной стороны, непросто переосмыслить научный багаж, накопленный в предшествующие годы. С другой – невозможно копировать подхо-

ды к изучению социально-трудовых проблем и исследовательскую тематику работ, сложившихся в западных странах, хотя, несомненно, там эти научные направления относятся к высокоразвитым.

Развитие современного российского общества характеризуется рядом новых глобальных тенденций, одной из которых является ускоренное формирование цифровой экономики. В результате, иным стало положение с обеспечением производства основными ресурсами, в том числе трудовыми, видоизменились роли отдельных сфер экономики, под влиянием обозначенных процессов в состоянии перестройки находится социальная сфера, общественная и частная жизнь, сфера образования. Все это дает основание говорить о цифровой революции, в результате которой неуклонно возрастает роль человека и непрерывного обновления его знаний. Цифровизация, изменяя содержание труда и предъявляя новые требования к квалификации работников и методам их подготовки, постоянно испытывает влияние социальных факторов, предопределяющих ее генеральное направление – служение человеку, что требует гибкости регулирования рынка труда. Вопрос профессиональной подготовки приобретает жизненно важное значение не только для отдельно взятого работника, но и для всего общества. В этом проявляется растущее осознание необходимости решения проблем развития современного образования как важнейшего социального института, тесно взаимодействующего с рынком труда. Все это требует поиска образовательной парадигмы с новыми идеями, принципами, подходами, которые бы отвечали современным реалиям.

Разный уровень разработанности отдельных аспектов рынка труда, неустоявшийся понятийный аппарат, продолжающиеся дискуссии на рубеже смежных дисциплин свидетельствуют о том, что разработка проблематики рынка труда еще далека от своего завершения. В связи с этим комплексный подход к проблеме рынка труда можно осуществить лишь объединенными усилиями разных общественных наук. Классический экономический анализ сегодня недостаточен для разработки осуществления практических рекомен-

даций по развитию и регулированию рынка труда, именно потому, что в современных условиях он объективно является производным от кардинальной проблемы воспроизводства самого человека, всей совокупности условий его жизни и труда. Ведущую роль в данном исследовании призвана сыграть экономическая социология, способная рассматривать проблемы рынка труда в контексте глобальных социальных процессов производства и воспроизводства структуры общества, их отражения в сознании людей как главной производительной силы. Все это подчеркивает важное теоретико-практическое значение вопроса, а насыщенность вышеперечисленными факторами усиливает его научное звучание. Именно это обстоятельство в значительной мере (наряду с указанными ранее мотивами) оправдывает постановку избранной темы в качестве диссертационного исследования.

Степень научной разработанности проблемы. В западной литературе проблемы рынка труда являются традиционным предметом научного интереса ученых. База теоретических исследований рынка труда заложена в фундаментальных исследованиях Дж. Кейнса, К. Маркса, А. Маршалла, Д. Рикардо, А. Смита, М. Фридмана, В. Ойкена, А. Пигу, Ф. Хайека¹. Значительное развитие проблематика рынка труда получила также в работах М. Вебера, Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля, Ф. Тенниса, У. Бека, Р. Буайе, Э. Бруссо, А. Кайе и О. Фавро, Р. Гордона, М. Грановеттера, Р. Деренгера и М. Пиоре, М. Кастельса, Я. Корнаи, Дж. Сакса, П. Самуэльсона, Г. Стендинга, Дж. Стиглица, Р. Эренберга и Р. Смита².

¹ Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег, 1999. Маркс К. Капитал. Т. I-III, 1972-1973 гг. Маршалл А. Принципы экономической науки, 1993. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов, 1955. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения, 2016. Фридман М. Капитализм и свобода, 2006. Ойкен В. Основные принципы экономической политики. В 2 т., 1995. Пигу А. Экономическая теория благосостояния, 1985. Hayek F. A. Capitalism and the historians, 1954.

² Вебер М. История хозяйства, 2001. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда, 1991. Зиммель Г. Избранное. Том 2. Созерцание жизни, 1996. Теннис Ф. Общность и общество, 2002. Бек У. Что такое глобализация? 2017. Буайе Р., Бруссо Э., Кайе А., Фавро О. К созданию институциональной политической экономии, 2008. Гордон Р. Закончен ли экономический рост? Шесть препятствий для инновационного развития (на примере США), 2013. Granovetter M. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View, 1992. Doeringer P., Piore M. Internal labor market and manpower analysis,

В отечественной научной литературе рынок труда долгое время не являлся объектом пристального внимания исследователей. В центре внимания ученых были вопросы воспроизводства трудовых ресурсов, мотивации трудовой деятельности, удовлетворенности трудом, социальные проблемы текучести кадров. По понятным причинам преимущественное внимание обращалось на негативные социальные последствия экономического кризиса для рынка труда западных стран. Среди наиболее обстоятельных и интересных работ этого периода можно назвать исследования Е.Г. Антосенкова, Б.Д. Бреева, А.К. Гастева, Р. Гаузнера, И.А. Голосенко, Ю.Н. Давыдова, Г.Г. Дилигенского, В.Я. Ельмеева, А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина и В.А. Ядова, Н.Д. Колесова, В.Г. Костакова, Л.А. Костина, П.О. Косякова, А.И. Кравченко, И.М. Петрановича, Н.Ф. Рыдванова, С.Г. Струмилина, И.И. Чангли, В.В. Чембровского¹. Их исследования внесли вклад в развитие отечественной науки и способствовали формированию методологии в сфере труда и занятости в рассматриваемый период.

В связи с превращением российской экономики в неотъемлемую часть мировой рыночной системы центр внимания отечественных исследователей переместился на изучение проблем, связанных с глобальным социально-

1971. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура, 2000. Корнаи Я. Дефицит. 1990. Сакс Дж. Рыночная экономика и Россия, 1994. Самуэльсон П. Экономика. В 2 т, 1997. Standing G. Unemployment and Labour Market Flexibility, 1988. Стиглиц Дж. Глобализация: тревожные тенденции, 2003. Эренберг Р.Д. и Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика, 1996.

¹ Антосенков Е.Г. Тенденции в текучести рабочих кадров, 1977. Бреев Б. Д. Человек и производство, 1989. Гастев А.К. Как надо работать, 1972. Гаузнер Р. Труд и капитал в США, 1949. Голосенко И.А. Эмпирические исследования рабочего класса в русской немарксистской социологии начала XX века, 1984. Давыдов Ю.Н. Труд и свобода, 1962. Дилигенский Г. Г. Проблемы теории человеческих потребностей, 1976. Ельмеев В.Я. Воспроизводство общества и человека, 1988. Человек и его работа (социологическое исследование). Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова, 1967. Колесов Н.Д. Социально-экономические проблемы рабочей силы при социализме, 1972. Костаков В.Г. Труд: ресурсы и эффективность использования, 1986. Костин Л.А. Рост производительности труда – основной фактор развития производства и повышения благосостояния народа, 1980. Косяков П.О. Трудовые ресурсы – экономическая категория, 1970. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк, 1987. Петранович И.М. Положение рабочего класса Италии, 1970. Н.Ф. Рыдванов "Лишние" люди в странах капитала, 1981. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда, 1982. Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования, 1973. Чембровский В.В. Проблемы занятости в социалистическом обществе, 1973.

экономическим развитием, резкий рост публикаций происходит в 1990-е годы. Усиление интереса к этой теме было закономерно порождено социально-экономическими процессами, что дало импульс для обсуждения более широкого круга проблем рынка труда и свидетельствовало о назревшей необходимости оценить новые тенденции. Дискуссия показала готовность отказаться от ряда ранее сложившихся стереотипов, наметила новые подходы и методологические принципы исследований на перспективу. Теоретическому осмыслению вопросов формирования и развития современного рынка труда посвящены работы А.Г. Аганбегяна, В.В. Адамчука, Ю.П. Кокина и Р.А. Яковлева, И.М. Алиева и Б.М. Генкина, А.Н. Ананьева, А.Г. Андреева и А.И. Гретченко, Е. Бабосова, С. Барсуковой, М.О. Белявского, А.Г. Коровкина и А.В. Полежаева, В.Н. Бобкова, Е. Варшавской, Н. Ведерниковой и Г. Гендлера, Н. Вишневской, Н.А. Волгина, О.С. Елкиной и В.С. Половинко, А.В. Золотова, С.Г. Ковалева и С. Котляра, А.В. Мазина, В.А. Павленкова, Е.Г. Филатовой.¹

Экономическая и социальная нестабильность в России способствовала появлению на рынке труда такого социального феномена, как работающие бедные, невысокие доходы которых были связаны с неоправданно низкой заработной платой на предприятиях бюджетной сферы или неполной занято-

¹ Аганбегян А.Г. О реформе заработной платы, 1997. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда, 1999. Алиев И.М., Генкин Б.М. Компоненты труда и принципы оптимизации параметров общественного строя, 2015. Ананьев А.Н. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике, 1995. Андреев А.Г., Гретченко А.И. Рынок труда и профессиональное образование, 1998. Горелов Н.А. Политика доходов и качества жизни, 2008. Бабосов Е. Экономическая активность населения в трансформирующемся обществе, 1999. Барсукова С. Теневой и фиктивный рынки труда в современной России, 2000. Белявский М.О., Коровкин А.Г., Полежаев А.В. Рынок труда в России и динамика изменения номинальной заработной платы, 2000. Бобков В.Н. Проблемы оценка уровня жизни в современной России, 1995. Варшавская Е. Что там «в тени»? 2001. Ведерникова Н., Гендлер Г. Информационная асимметрия на российском рынке труда, 2001. Вишневская Н. Проблемы и перспективы рынка рабочей силы, 2000. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: анализ, проблемы, решения, 2003. Елкина О.С., Половинко В.С. Экономическое поведение работников на рынке труда, 2001. Золотов А.В. Трудовая парадигма как основа решения актуальных социально-экономических проблем России, 2011. Ковалев С.Г., Котляр С. Развитие малого бизнеса в контексте регулирования рынка труда, 2002. Мазин А.Л. Российский рынок труда: институциональные и микроэкономические аспекты функционирования, 2003. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица, 2004. Филатова Е.Г. Социально-культурный подход в исследовании рынка труда, 1999.

стью. Данная категория работающих в большинстве своем представляла группы населения, которые по своему социальному статусу, образованию и демографическим характеристикам до 1990-х гг. относилась к разряду благополучных. Рост бедности оказал пагубное воздействие на рынок труда – он способствовал согласию на любую работу и стимулировал расширение атипичной и нестабильной занятости. Все это потребовало не только адекватной оценки состояния бедности в России, но и определения приоритетов в политике регулирования рынка труда с учетом происходящих на нем изменений. Анализ публикаций в этой сфере позволяет выделить исследования Е.И. Бегловой, Л.Г. Зубовой, Н.Н. Иващенко, А.А. Иудина, М.Л. Теодоровича, И.И. Корчагиной, В.В. Радаева, Л.С. Ржаницыной, Н.М. Римашевской, С.С. Ярошенко¹.

Необходимо особо сказать об исследованиях проблем рынка труда в их взаимосвязи с демографическими процессами воспроизводства рабочей силы таких известных авторов как А.Г. Вишневецкого, В.Е. Гимпельсона и А. Зудиной, В.В. Елизарова и М.Б. Денисенко, Л.Л. Рыбаковского.² Ценный фактический материал, характеризующий социальные аспекты развития рынка труда, содержится в исследованиях И.В. Бестужева-Лады, А. Берлина, М. Гарсия-Исер и С. Смирнова, Л.А. Гордона и Э.В. Клопова, Т.И. Заславской и М.А. Шабановой И.Л. Сизовой и И.А. Григорьевой, Ж.Т. Тощенко, Г.А. Чердниченко.³

¹ Беглова Е.И. Бедность в России: структура и формы проявления, 2016. Зубова Л.Г. Неравенство и бедность в России: динамика, причины, необходимость, 2017. Иващенко Н.И., Иудин А.А. К вопросу о социально-имущественной структуре, 2000. Теодорович М.Л. Феномен бедности сквозь призму институциональной теории, 2006. Корчагина И.И. Разработка регионального инструментария измерения бедности для целей адресных социальных программ для бедных, 2007. Радаев В.В. Работающие бедные: велик ли запас прочности, 2002. Ржаницына Л. С. Бедные в Москве: способы измерения, меры социальной политики, 2018. Римашевская Н.М. Бедность и маргинализация населения, 2004. Ярошенко С.С. Бедность как социальная проблема, 2006.

² Вишневецкий А.Г. Демографическая модернизация России 1900-2000, 2006. В. Гимпельсон, Зудина А. Демографические проблемы рынка труда, 2017. Елизаров В.В., Денисенко М.Б. Демографические факторы формирования трудовых ресурсов стран СНГ, 2007. Rybakovsky L. Demographic challenges: what is in store for Russia? 2013.

³ Бестужев-Лада И.В. Социальные проблемы занятости в России, 2002. Берлин А., Гарсия-Исер М., Смирнов С. Социальная реабилитация безработных с высшим образова-

Следует выделить работы, посвященные актуальным вопросам трудовой миграции и оценке ее влияния на сферу занятости. Отечественные исследователи изучили многие вопросы, связанные с процессами международной трудовой миграции, разрабатывая проблемы формирования рабочей силы и ее социальной активности на различных стадиях развития капитализма. Широко известны работы этого периода таких ученых, как Р.М. Авакова и В.В. Гаврилюка, Ш.А. Богиной, В.В. Любимовой, Э.П. Плетнева, А.Н. Шлепакова.¹ Круг социально-экономических проблем современной трудовой миграции подробно рассматривается в трудах В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников и А.В. Шаруниной, Ж.А. Зайончковской, В.А. Ионцева, Е.С. Красинца, Е.Е. Письменной и С.В. Рязанцева, Е.В. Тюрюкановой, Т.И. Фёдоровой и А.Ю. Снегирева². В числе работ, содержащих обильный теоретический и конкретный социологический материал по данной проблематике, следует отметить труды таких зарубежных авторов, как И. Валерштейн, А. Золберг, Е. Ли, Е. Равенштейн, Дж. Харис и М. Тодаро,³

нием, 2001. Гордон Л.А., Клопов Э.В. Социальные эффекты и структура безработицы в России, 2000. Заславская Т.И., Шабанова М.А. К проблеме институционализации неправовых социальных практик в России: сфера труда, 2002. Тощенко Ж.Т. Заемный труд: смыслы и риски, 2017. Сизова И.Л., Григорьева И.А. Ломкость труда и занятости в современном мире, 2019. Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения, 2005. Чердниченко Г.А. Российская молодежь: от образования к труду (на материалах социологических исследований образовательных и профессиональных траекторий), 2016.

¹ Аваков Р.М., Гаврилюк В.В. Похищение умов, 1970. Богина Ш.А. Иммигрантское население США 1865-1900 гг., 1976. Любимова В. В. Влияние международных монополий на рынок рабочей силы, 1980. Плетнев Э.П. Международная миграция рабочей силы, 1962. Шлепаков А.Н. Иммиграция и американский рабочий класс в эпоху империализма, 1966.

² Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынке труда, 2016. Зайончковская Ж. Трудовая миграция, 2003. Ионцев В. А. Международная миграция населения: теория и история изучения, 1999. Красинец Е.С. К оценке тенденций и последствий расширения трудовой иммиграции в Россию, 2007. Письменная Е.Е., Рязанцев С.В. Миграция из центральной Азии в Россию в контексте интеграции в ЕАЭС, 2018. Тюрюканова Е.В. О влиянии миграции на рынок труда. Фёдорова Т.И., Снегирёв А.Ю. Миграция населения России в контексте социального партнерства, 2007.

³ Wallerstein I. The Modern World-System, vol. III: The Second Great Expansion of the Capitalist World-Economy, 1730-1840's, 1989. Zolberg A. The Next Waves: Migration Theory for a Changing World, 1999. Lee E. Theory of Migration, Demography, 1966. Ravenstein E. The Laws of Migration // Journal of the Royal Statistical Society, 1885. Harris J. R. and Todaro M. P. Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis, American Economic Review, 1970

В последнее время наблюдается рост интереса социологов и экономистов к исследованию проблем рынка труда во взаимодействии с цифровой экономикой. Среди них необходимо назвать работы М.Д. Алиева, М.Е. Баскаковой и Л.В. Соболевой, В.Н. Бобкова, А.В. Кашепова, И.В. Санковой, И.Л. Сизовой и Т.М. Хусяинова, Ю.Г. Одегова и В.В. Павловой, О.С. Осиповой¹.

Социальные процессы, связанные с формированием цифровой экономики, стимулировали исследования проблем современного образования и подготовки кадров. Данным вопросом занимается много ученых, которые рассматривают различные аспекты происходящих изменений в образовательной сфере – проблемы интеграции школы и вуза (А.О. Грудзинский и В.А. Малинин, А.А. Попов)², востребованности российского среднего и высшего образования (Д.Л. Константиновский и Е.С. Попова, Е.В. Балацкий)³, организации научно-исследовательской работы студентов (Т.В. Немчинова и Т.А. Токтохоева, З.Х. Саралиева и И.А. Исакова)⁴, совершенствования профессионального образования (Т.Л. Клячко, Т.В. Рысина и В.А. Рогозина, Г.Г. Силласте, О.В. Шиняева и Е.А. Илямакова)⁵, его международной инте-

¹ Алиев М.Д. Влияние цифровой экономики на мировой рынок труда, 2018. Баскакова М.Е., Соболева И.В. Проблемы обеспечения занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья в контексте цифровой экономики, 2018. Бобков В.Н. Цифровая революция и ее воздействие на устойчивость рынков труда и занятости, 2016. Кашепов А.В. Занятость населения в условиях цифровой экономики, 2018. Санкова Л.В. Рынок труда в координатах цифровизации: новые тренды и вызовы, 2019. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда, 2017. Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости, 2017. Осипова О.С. Влияние цифровой экономики на российский рынок труда, 2017.

² Грудзинский А.О., Малинин В.А. Интеграция школы и вуза в условиях инновационного общества знаний: «предпринимательская» модель, 2015. Попов А.А. Сущность проблемы преемственности содержания профессионально-ориентированного образования в системе «школа – вуз», 2015.

³ Константиновский Д.Л., Попова Е.С. Российское среднее профессиональное образование: востребованность и специфика выбора, 2018. Балацкий Е.В. Как из высшего образования в России раздули пузырь, 2014.

⁴ Немчинова Т.В., Токтохоева Т.А. Исследовательская деятельность как компонент творческого потенциала личности студента, 2009. Саралиева З.Х.М., Исакова И.А. Опыт организации научно-исследовательской работы студентов (на примере кафедры общей социологии и социальной работы ННГУ им. Н.И. Лобачевского), 2016.

⁵ Клячко Т.Л. Вызовы профессионального образования. 2014. Рысина Т.В., Рогозина В.А. Пути совершенствования среднего профессионального образования в Российской

грации (А.Ю. Наумова, Е.Ю. Рогачева и А.Ю. Слепухин)¹, обеспечения непрерывности образовательной подготовки (М.К. Горшков и Г.А. Ключарев, И.А. Колесникова)², а также социальные последствия реформирования образовательной сферы (А.А. Иудин, И.В. Соболева, Т.А. Хагуров)³.

До сих пор в научной литературе недостаточно исследованы социально-экономическая сущность и содержание рынка труда, влияние внешних факторов воздействия на динамику его развития (научно-технический прогресс, трудовая миграция, цифровая экономика, непрерывное образование) и их социальные последствия, возможности и перспективы регулирования рынка труда, деятельность государства в этой области на различных этапах. Неотложным вопросом является создание эффективной системы подготовки кадров с учетом трансформационных процессов, происходящих в сфере занятости, с целью увеличения вклада образования в решение задач современного общества. Не решены еще и многочисленные частные вопросы, составляющие в своей совокупности проблему рынка труда. Решение поставленных проблем требует продолжения исследований в данной сфере научного знания, что предопределило выбор темы диссертационного исследования, его объект, предмет, цель и задачи.

Объект исследования – современный российский рынок труда.

Предмет исследования – социальные факторы регулирования российского рынка труда.

Цель работы – выявить и охарактеризовать социальные факторы регу-

Федерации, 2013. Силласте Г.Г. Магистерское образование как фактор повышения конкурентоспособности кадров рыночной экономики, 2009. Шиняева О.В., Илямакова Е.А. Взаимодействие организаций высшего образования с рынком труда как фактор повышения функциональности выпускников, 2016.

¹ Наумова А.Ю. Международная интеграция в сфере образования и сохранение национальной самоидентификации стран и культур, 2009. Рогачева Е.Ю., Слепухин А.Ю. Региональные вузы и международная интеграция образования, 2015.

² Горшков М.К., Ключарев Г.А. Потенциал непрерывного образования и модернизационные процессы в современной России, 2012. Колесникова И. А. Непрерывное образование как феномен XXI века: новые ракурсы исследования, 2013.

³ Иудин А.А. Современные реформы образования как фактор разрушения социального капитала, 2017. Соболева И.В. Социальные и экономические аспекты реформирования образования, 2015. Хагуров Т.А. Реформа образования глазами профессионального сообщества: год спустя, 2015.

лирования современного российского рынка труда.

Задачи исследования:

1) выявить особенности теоретических и методологических подходов к анализу факторов и перспектив регулирования современного рынка труда;

2) описать сущность и структуру понятия эффективная занятость;

3) раскрыть предпосылки формирования цифровой экономики и достижения эффективной занятости в процессе регулируемого развития рынка труда;

4) исследовать феномен усиления государственного регулирования рынка труда в условиях цифровой экономики как фактора устойчивого развития общества;

5) определить основные факторы дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на современном российском рынке труда;

6) раскрыть особенности мобильности трудовых ресурсов в современной России в условиях глобализации;

7) провести анализ регулятивного взаимодействия развивающегося рынка труда и системы непрерывного образования.

Гипотеза исследования. Современное состояние рынка труда нуждается в постоянном и квалифицированном регулировании. Оно не может быть ограничено экономическими механизмами и может быть осуществлено лишь при условии его рассмотрения на основе учета комплекса факторов, включающих социальные, социально-психологические, политические, демографические, правовые, культурные, морально-этические, мотивационные элементы.

Теоретическая и методологическая основа диссертационного исследования включает: марксистскую методологию, институционально-социологическую школу исследования рынка труда (Т. Веблен, Дж. Гэлбрейт, Дж. Данлоп, Л. Ульман), концепцию гибкого рынка труда (Ф. Бланшар, Р. Буайе, Г. Стэндинг, С. Кларк). Диссертационное исследование опирается также на научные подходы российских исследователей (В.А. Ядов,

И.В. Бестужев-Лада, Т.И. Заславская) к изучению взаимосвязи труда и занятости с социальной структурой общества.

Важное место в теоретико-методологическом обеспечении принадлежит методам экспертного интервью, анкетирования, структурно-логического, системного, сравнительного, статистического анализа, межстрановых сравнений, анализа нормативно-правовых документов.

Информационно-нормативная база исследования.

– Трудовой кодекс РФ, Федеральные законы: № 1032-1 от 19.04.1991 «О занятости населения в РФ», № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в РФ».

– О Стратегии развития информационного общества в РФ на 2017-2030 годы (Указ Президента РФ от 09.05. 2017 № 203). Государственная программа РФ «Содействие занятости населения на период до 2020 года» (постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298), Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы (постановление Правительства РФ от 23.05.2015 № 497). Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (распоряжение Правительства РФ от 28.07. 2017 № 1632-р).

– Данные аналитической системы мониторинга профессионально-квалификационной сферы Минтруда РФ (2016-2018 гг.)

– Статистические данные Росстата в части ситуации на рынке труда и сфере занятости населения (2013-2019 гг.).

– «Основные направления деятельности Правительства РФ на период до 2024 года» (утв. Правительством РФ 29.09.2018).

– Информационные материалы федеральной службы занятости РФ (Роструд) в части мониторинга правоприменительной практики по вопросам оценки условий труда (2013-2019 гг.).

– Материалы Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) по защите социально-трудовых прав работников, развитию диалога с органами государственной власти по проблемам, связанным со сферой труда (2015-2019 гг.).

– Информация Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) по вопросу формирования единого рынка труда Евразийского экономического союза (2016-2019 гг.)

– Материалы международной организации труда (МОТ) по соблюдению международных трудовых норм (2014-2019 гг.).

Эмпирическая база исследования

Авторские социологические исследования:

✓ «Проблемы и перспективы развития рынка труда России» (2018 г.), метод глубинных экспертных интервью (n=20) с работодателями, имеющими опыт практического профессионального взаимодействия со специалистами разного уровня и профиля деятельности.

✓ «Проблемы трудоустройства молодежи в России» (2017 г.), метод полустандартизированного интервью (n =25) с неработающими гражданами в возрасте от 16 до 29 лет.

Контент-анализ законодательной базы, связанной с регулированием социально-трудовых отношений (2014-2018 гг.):

✓ федеральной законодательной базы, в т.ч.: Указ Президента РФ от 09.10.2007 N 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года»; распоряжение Правительства РФ от 27.01.2015 № 98-р «Об утверждении плана первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 году»; распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года».

✓ нормативно-правовой базы Нижегородской области, в т.ч.: постановление Правительства Нижегородской области от 28.04.2014 №273 (с изм. на 16.01.2019) «Об утверждении государственной программы «Содействие занятости населения Нижегородской области»; распоряжение Правительства Нижегородской области от 6 марта 2008 г. № 298-р «Об утверждении целе-

вых значений индикаторов оценки реализации Стратегии развития Нижегородской области до 2020 года».

Анализ банка данных резюме потенциальных работников и вакансий, размещенных в 2018 г. на:

- ✓ hh.ru (10582 резюме, 6088 вакансий),
- ✓ trudvsem.ru (7035 резюме, 3035 вакансий),
- ✓ superjob.ru (1780 резюме, 2860 вакансий).

Контент-анализ публикаций, посвященных проблемам рынка труда, опубликованных в 2017-2019 гг. в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте российского медиахолдинга «Росбизнесконсалтинг» (rbc.ru) и на сайте официального печатного издания Правительства РФ «Российская газета» (rg.ru); всего 1050 публикаций.

Вторичный анализ данных:

- Всероссийского центра изучения общественного мнения по проблематике рынка труда:
 - ✓ «Четырёхдневка: мечта или риск?» (июнь 2019 г.),
 - ✓ «Престиж и доход: какие профессии выбирают россияне?» (октябрь 2018 г.),
 - ✓ «Рынок труда и проблемы трудоустройства» (январь 2017),
 - ✓ «Мигранты в России: эффекты присутствия» (ноябрь 2016 г.).
- Левада-центра, касающиеся проблем в сфере занятости и трудовой ориентации населения:
 - ✓ «Заработная плата и безработица» (октябрь 2017 г.),
 - ✓ «Ожидания в сфере трудовой занятости» (январь, 2015).
- Результаты опросов общественного мнения по проблемам социальной сферы, телекомпания «Волга», онлайн-анкетирование зрителей во время трансляции программы вечерних новостей (2014-2017 гг.), всего 12 выпусков.
- Социологического проекта АиФ: «Что беспокоит читателей АиФ больше всего?» (2014 г.).

Научная новизна:

1. В дополнение к экономическим факторам (заработная плата, производительность труда, состояние экономической конъюнктуры) выявлены основные неэкономические факторы, определяющие структуру современного рынка труда: социальные и социально-психологические, социально-демографические, социально-политические, институционального влияния, новые аспекты технологических факторов.

2. Предложено авторское определение понятия эффективная занятость, включающее шесть основных характеристик, наполненных социальным содержанием: 1) социально полезная; 2) содержательная; 3) продуктивная; 4) полная; 5) гибкая; 6) защищенная.

3. Выявлена взаимосвязь и взаимовлияние развития цифровой экономики и формирования эффективной занятости как социально обусловленных процессов.

4. Разработана и введена в научный оборот концепция «5М», включающая пять взаимосвязанных зон ответственности государства на рынке труда в эпоху цифровой экономики – Man (Человек), Management (Регулирование), Money (Деньги), Modernization (Техническое перевооружение), Mobility (Мобильность).

5. Выявлено социологическое содержание концепции дисбаланса спроса и предложения рабочей силы, связанного с проблемой интенсивного изменения профессиональной, квалификационной, социальной структуры общества.

6. Предложены этапы профессиональной мобильности работника, связанные с возрастанием общественной значимости ее социальных характеристик и являющиеся ступенями его профессионального роста – Адаптационный, Селективный, Устойчивый.

7. Разработана авторская классификация принципов развития системы непрерывного образования (RAFF), обеспечивающая учет социально значимых интересов субъектов рынка труда. RAFF включает: Regularity (Плано-

мерность), Availability (Доступность), Freedom (Свобода), Flexibility (Гибкость).

Положения, выносимые на защиту.

1. Современный этап развития производительных сил радикально изменяет структуру современного рынка труда как многофакторного социально-экономического феномена: социальные и социально-психологические (условия жизни и труда, особенности социального восхождения и карьеры, творчества и духовного роста, ценностные ориентации и жизненные планы различных социальных групп и слоев работников, восприимчивость к овладению новыми технологиями и формами производства, издержки смены работы, способность и готовность к элементам социально-территориальной мобильности, повышению квалификации или изменению профиля профессиональной деятельности, социальное самочувствие населения, мотивационные установки), социально-демографические (численность населения, особенности его воспроизводства, обеспеченность территории трудовыми ресурсами, их структура и качество, расселение, миграция, особенности образа жизни), социально-политические (планетарные – глобализация и интеграция, локальные – стабильность политического курса), факторы институционального влияния (традиции, религия, культура, образование, социальная защита, трудовое законодательство), новые аспекты технологических факторов (ИТ-технологии, цифровые решения). При таком подходе субъектом рынка труда является не абстрактный работник, а член конкретных социальных классов, слоев, групп с разнообразием и богатством форм экономического поведения, социальных связей и отношений.

2. Автор исследует понятие эффективной занятости в контексте системы функционирования современного рынка труда как многофакторного социально-экономического феномена. Эффективная занятость – это форма реализации социальной и трудовой функции людей в обществе, образованная в результате гармоничного сочетания, в соответствии с современными требованиями развития человека и запросами рынка труда: 1) социально полезной

(субстратной), то есть учитывающей состояние здоровья, возрастные, профессиональные, психологические, идеологические особенности человека; 2) содержательной, что предполагает способность и возможность человека к самореализации, совершенствованию его творческого и исполнительского потенциала; 3) продуктивной, следовательно, высокопроизводительной и достойно оплачиваемой; 4) полной, обеспечивающей всех желающих и способных трудиться рабочим местом; 5) гибкой, достигающей баланса интересов работодателей и работников в изменяющихся социально-экономических условиях; 6) защищенной (благоприятные условия труда, пакет социальных гарантий для работника, соответствие действующему законодательству) занятости.

3. Развитие цифровой экономики, которая изменяет технологический уклад общества, открывает широкие возможности и оказывает воздействие на формирование эффективной занятости по всем присущим ей качественным характеристикам. Внедрение IT-технологий во все звенья общественной жизни делают технически осуществимым вычленение человека из непосредственного процесса производства, тем самым разрушив жесткую сцепку «машина – человек». Существенно меняется характер трудовой деятельности человека, что вызывает необходимость повышения его образовательного уровня, расширения технического кругозора, учета многообразия личностных проявлений, развития содержательных аспектов занятости, повышения ее защищенности и продуктивности. Результирующей данного воздействия является постепенная адаптация рабочей силы к изменяющимся условиям производства и найма, методам труда и его организации, что в перспективе позволит обеспечить необходимыми рабочими местами всех желающих и способных трудиться.

4. Каждая из пяти зон ответственности государства в концепции «5М» имеет широкий общесоциологический смысл, повышает требования к адаптационной способности человека на рынке труда и вызывает необходимость интенсификации государственного регулирования, что предопределяется це-

лесообразностью достижения эффективной занятости посредством встраивания и системной увязки всех относительно изолированных элементов государственного регулирования в единое целое в контексте целенаправленного воздействия на субъект социальной жизнедеятельности общества – человека. В концепции «5М» в центре такого воздействия находится человек (Man), а также связанные с развитием цифровой экономики зоны ответственности государства на рынке труда – Management (Регулирование), Money (Деньги), Modernization (Техническое перевооружение), Mobility (Мобильность), обусловленные возрастанием значения новой сферы государственного регулирования – сферы формирования информационного потенциала и внедрения новых информационных технологий. Будучи тесно взаимосвязанными, эти зоны ответственности обладают автономной динамикой, и каждая из них имеет собственный набор существенных характеристик.

5. Основные факторы дисбаланса спроса и предложения связаны с проблемой изменения квалификационной структуры общества (рост общественной значимости квалификации); эрозией стационарных структур профессиональной подготовки рабочей силы (снижение качества образования, перераспределение нагрузки в формировании конкретных профессиональных навыков работника на обучение после начала трудовой деятельности); низким социальным статусом рабочих профессий; феноменом безлюдного наращивания производства (трудосберегающие технологии и увеличение производительности труда); трудорасширяющими эффектами занятости (развитие сферы услуг, в том числе с нетрадиционными секторами); интеграционными и центробежными процессами в рамках отдельных профессий (старение и отмирание одних профессий и появление новых); недостаточной профессиональной и территориальной мобильностью работников старших возрастов; завышенными социальными притязаниями молодых работников; миграцией, обусловленной наличием «поглочительных» возможностей рынка труда и связанной со стремлением человека сделать карьеру, самореализоваться, получить образование.

6. В условиях глобализации, цифровизации экономики возрастает общественная значимость профессиональной мобильности работника, которая включает три этапа. 1) Адаптационный связан с развитием профессиональных навыков работника в конкретных производственных условиях, изменением социально-психологического облика работника, расширением его профессионального кругозора, накоплением профессиональных знаний, трудовых навыков и производственного опыта, развитием личности, ее материальных, социальных и духовных потребностей. 2) Селективный – работник по-новому осмысливает имеющиеся у него знания и навыки, на более высоком уровне оценивает производственную проблему и находит новые пути её решения. Работнику необходимо выйти за пределы собственного профессионального опыта, прикоснуться к пониманию своих профессиональных проблем с позиций других профессий и научных знаний. 3) Устойчивый этап связан с творческим освоением профессии, углублением профессиональной специализации (производственной, административной, научной или иной), чтобы стать особо ценным и в чем-то незаменимым специалистом. Далеко не каждый работник проходит все три этапа профессиональной мобильности, и значительная их часть осваивает только первый или второй этап.

7. Принципы развития системы непрерывного образования, обеспечивающие учет социально значимых интересов субъектов рынка труда, могут быть сгруппированы в классификацию RAFF, элементами которой являются: Regularity (Планомерность) – профессиональная учеба в течение всей трудовой жизни человека, чтобы он был готов постоянно трудиться на новом оборудовании и, исходя из потребностей производства и общества, мог менять вид трудовой деятельности. Availability (Доступность) – создание условий, связанных с возможностью получения образования в любом возрасте в соответствии с потребностями и интересами человека. Freedom (Свобода) – самостоятельное, добровольное осознание человеком приоритетности образования, формирование у него всеохватывающей мотивационной политики, направленной на постоянное повышение в течение всей своей жизни профес-

сионального и общеобразовательного уровня. Flexibility (Гибкость) – учет прогнозируемой эволюции экономических отношений, изменений в социальной и трудовой сфере, а также потребности отдельных лиц в образовании.

Теоретическая значимость диссертации заключается в развитии социологической интерпретации проблем регулирования рынка труда в контексте модернизационных процессов, происходящих в современном обществе. Использование социологического инструментария позволило по-новому раскрыть сущность современного рынка труда как многофакторного социально-экономического феномена, дать авторское определение понятия эффективная занятость, содержания процесса регулирования рынка труда, ввести в научный оборот теоретическую концепцию «5М», авторскую классификацию принципов развития системы непрерывного образования (RAFF).

Практическая значимость исследования. Концептуальные положения, теоретические подходы и практические выводы рекомендуются как методическая основа совершенствования государственной политики на рынке труда, социальной политики. Результаты исследования могут быть использованы в деятельности органов государственной власти всех уровней для разработки и корректировки программ дальнейшего развития рынка труда и предотвращения безработицы, совершенствования системы профессиональной подготовки; вузовских курсах «Экономическая социология», «Государственное регулирование социальной сферы», «Экономика и социология труда», «Рынок труда», «Социальное партнерство».

Область исследования и результаты соответствуют Паспорту специальности научных работников ВАК Минобрнауки РФ 22.00.03 – «Экономическая социология и демография»: п. 1. «Социальные закономерности экономического развития»; п. 5. «Экономическое поведение»; п. 10 «Социальные проблемы занятости»; п. 11 «Социально-трудовая мобильность»; п. 17. «Экономическое сознание»; п. 18. «Экономика в общественном мнении»; п.19 «Человеческий фактор в экономике»; п. 22 «Социально-демографические факторы экономической деятельности».

Достоверность результатов исследования достигается за счет применения комплекса основополагающих теоретико-методологических положений, программных средств обработки эмпирической и статистической информации, алгоритмов построения причинно-следственных связей, логики выстраивания доказательств и выводов.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационной работы, теоретические обобщения и практические выводы обсуждены и получили одобрение на 37 научно-практических конференциях: 19 международных, в том числе: «Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики» (Пенза, 2004), «За достойный труд в 21 веке» (Москва, 2007), «Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений (Омск, 2007), «Теория и практика антикризисного менеджмента» (Пенза, 2009), «Отечественная наука в эпоху изменений: постулаты прошлого и теории нового времени» (Екатеринбург, 2014), «Динамика социальной среды как фактор развития потребности в новых профессионалах в сфере социальной работы и организации работы с молодежью» (Нижний Новгород, 2019), «Сорокинские чтения. Социальная стратификация в цифровую эпоху: к 130-летию со дня рождения Питирима Сорокина» (Москва, 2019), 18 всероссийских, в том числе: «Управление и самоуправление в обществе» (Нижний Новгород, 2002), «Трансформация социально-экономических отношений в современных экономических условиях» (Пенза, 2005), «Социальная динамика населения и устойчивое развитие» (Москва, 2019).

По теме исследования опубликовано 38 работ (авторский вклад 69,3 п.л.), в том числе 5 монографий (4 авторских и 1 коллективная), 22 статьи в научных изданиях, определенных ВАК Минобрнауки России для публикации основных результатов исследований на соискание ученой степени доктора наук (14,7 п.л.).

Основные теоретико-методологические положения и практические результаты диссертационного исследования приняты к использованию при раз-

работке мер по регулированию рынка труда: службой занятости населения Владимирской области, министерством образования и науки Пермского края, Торгово-промышленной палатой Нижегородской области.

Материалы диссертационной работы использованы в деятельности Центра Евразийского сотрудничества (г. Саратов) для разработки научно-прикладных исследований в рамках экспертной площадки «Развитие трудового потенциала (трудовая миграция, демографическое развитие, рынок труда)». За активное участие в разработке Концепции миграционной политики Саратовской области на период до 2025 года (в рамках реализации Концепции государственной миграционной политики РФ до 2025 года) диссертанту была объявлена благодарность министерства занятости, труда и миграции Саратовской области. Результаты исследования апробированы в образовательном процессе в Нижегородском институте управления – филиале РАН-ХиГС при Президенте РФ, Волжском государственном университете водного транспорта. Все виды апробации подтверждены документально.

Структура и логика диссертационного исследования последовательно раскрывает цели и задачи работы. Работа состоит из введения, пяти глав (15 параграфов), заключения, списка литературы, включающей 389 источников, в том числе 71 источник иностранных авторов.

ГЛАВА I. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

В теории рынка труда, как и во всякой другой, большое значение имеет категориально-понятийный аппарат. Поэтому исследование проблематики рынка труда требует предварительного решения важного вопроса: выбора научно обоснованной методологии исследования. «Общество никак не сможет прийти в равновесие, пока оно не станет вращаться вокруг солнца труда»¹. При этом «самым эффективным при возрождении народного хозяйства является человеческий ресурс, требующий научно-практической и организаторской работы»². Эти высказывания достаточно точно отражают состояние нашего общества сегодня и соответствуют атмосфере научной дискуссии, посвященной данной проблеме. Анализ имеющихся разработок еще раз убеждает в необходимости поиска новых, нетрадиционных подходов к исследованию рынка труда. Прошло более четверти века с тех пор как понятие рынок труда получил постоянную прописку в академических кругах и практической деятельности. Однако в экономической литературе до сих пор не разработана строгая научная система, касающаяся рынка труда: многие термины трактуются по-разному, нередко высказываются прямо противоположные суждения. Проблема очевидно во многом состоит в том, что по мере прогрессирующего развития производительных сил эта проблема выходит за рамки только экономической науки.

1.1. Стоимость, качество и воспроизводство рабочей силы на рынке труда

В научной литературе продолжается дискуссия по поводу сущности и содержания категории «рынок труда», а также относительно того, какое

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т.18. – С.551-552.

² Глазырин М. Системные факторы регионального развития // Экономист. 2013. – № 6. – С. 92.

смысловое звучание должно иметь данное понятие.¹ Спор идет по самым различным моментам: что является объектом купли-продажи на рынке труда – труд, рабочая сила, услуга труда; какая из категорий шире «рынок труда», «рынок трудовых ресурсов», «рынок услуг труда», «рынок рабочей силы», а какая уже; какая из них является основополагающей; следует ли различать их вообще и т.д. Более того, разнобой в суждениях наблюдается в характеристике каждой из категорий, что усугубляет расхождения во мнениях при определении соотношения между ними. Отсюда и необходимость в унификации оценок экономических понятий, однозначной трактовке терминов, сути и содержания целого ряда категорий, непосредственно относящихся к теории рынка труда.

Следует отметить, что рынок труда принадлежит к числу тех научных категорий, абстрактно-теоретический анализ которых, неизбежно содержит конкретные практические выводы. С какой целью работник нанимается на работу? В целях получения средств к существованию. Поэтому при устройстве на работу происходит реальное отчуждение способности к труду в обмен на заработную плату. Система заработной платы, адекватная регулируемой рыночной экономике, должна основываться, прежде всего, на учете уровня квалификации работника и выполнения требований к нему, предъявляемых работодателем. Таким образом, рынок труда, как и всякий рынок, движется стимулами личного порядка. Без личного интереса нет экономического и социального прогресса.

Личный интерес определяется в том числе получением определенного социального статуса, положения в обществе. Подход, основанный на купле-продаже рабочей силы, справедлив на том уровне, когда основная масса работников согласна на удовлетворение определенного минимума потребно-

¹ Гуськова И.В. Трансформация рынка труда России. Монография. – М.: Экономика, 2010. Секретарюк В.В. Рынок труда в переходный период. – М.: Универсум паблишинг, 1997. Экономическая теория. Под ред. В.Д. Камаева – М: Владос, 2000. Экономика. Под ред. А.И. Архипова, А.Н. Нестеренко, А.К. Большакова – М.: Проспект, 1999. Котляр А.Э. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. – С.33-36. Змяк С.С. Региональный механизм государственного регулирования рынка труда: концепция и направления совершенствования. Дис. ... докт. экон. наук – Владикавказ, 2013.

стей. Интеллектуальный труд, доля которого имеет тенденцию к постоянному возрастанию, определяет для себя достойную оплату труда как некий необходимый минимум, базу личного и социального развития.

Поскольку личный интерес проявляется на рынке труда через оплату труда, то представляется целесообразным проанализировать такие экономические категории как «стоимость рабочей силы», «потребительная стоимость рабочей силы», «ценность рабочей силы», так как именно они представляют исходную теоретическую базу для последующего анализа.

Стоимость рабочей силы определяется стоимостью тех благ и услуг, которые необходимы человеку для воспроизводства своей способности к труду. Потребительная стоимость, полезность работника выражаются в затратах и результатах его труда. Рынок труда оценивает рабочую силу в единстве ее стоимости и потребительной стоимости.

Определение стоимости рабочей силы происходит с учетом всех необходимых человеку благ. С течением времени значимость некоторых из них меняется, а, следовательно, изменяется и доля этих благ в потребительской корзине. Кроме того, ряд услуг переходят из разряда бесплатных в категорию платных, и наоборот.

Анализ научной литературы и фактического материала в рассматриваемой области приводит к выводу, что формирование стоимости рабочей силы в современных условиях отражает: 1) эволюцию объема, структуры и уровня исторически развивающихся естественных и социально-общественных потребностей лиц наемного труда; 2) динамику издержек воспитания, образования и профессиональной подготовки; 3) достигнутый уровень и рост производительности труда; 4) изменение периода трудовой деятельности.

Стоимость рабочей силы весьма подвижна. Ее динамизм обусловлен действием ряда экономических, социальных, политических, исторических и демографических факторов. К тому же значение основных факторов, комплекующих полную стоимость рабочей силы и влияющих на динамику этого показателя, дифференцируется по странам и контингентам рабочей силы.

Стоимость рабочей силы можно установить, исходя из минимального уровня оплаты труда, посредством расчета прожиточного минимума. Достоинство такого подхода состоит в том, что он определяет минимум средств для поддержания жизнедеятельности и обеспечивает получение средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы. Благодаря этому будут возмещены общественно необходимые затраты на воспроизводство рабочей силы низкооплачиваемых работников.

В основе определения прожиточного минимума должен лежать минимальный потребительский бюджет товаров и услуг, который необходим для удовлетворения потребностей работника. Поддерживая такое положение, мы исходим из того, что минимальный потребительский бюджет является объективной экономической категорией и зависит от уровня развития производительных сил и имеющихся в обществе средств. Нужно подчеркнуть при этом, что данный бюджет – один из важнейших социальных нормативов, включающий отдельные научно обоснованные минимальные нормы потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг.

К сожалению, сегодня на практике в России учитывается крайне низкий уровень потребностей работника в пище и одежде, услугах¹, что обусловило, в конечном счете, нищенский уровень минимальной оплаты их труда и ее отставание от стоимости рабочей силы.

Ясно, что минимальный уровень оплаты труда должен определяться с учетом квалификации работника, сложности труда, природно-климатических условий различных регионов страны. Минимальная заработная плата является одним из основных регуляторов возмещения общественно необходимых затрат, гарантирующих нормальное воспроизводство рабочей силы. Ее искусственное занижение сдерживает трудовую активность работников, препятствует развитию рынка труда. Воспроизводство рабочей силы имеет объективную социально-экономическую основу. В этой связи возникает вопрос

¹ Постановление Правительства РФ от 28.01.2013 г. № 54 «Об утверждении методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах РФ».

о ее новой роли. В обмен на израсходованную энергию работник должен получить в качестве эквивалента стоимость всех жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы и в этом должна заключаться особенность оплаты труда в современных условиях.

Другими словами, заработную плату можно рассматривать как превращенную форму стоимости рабочей силы. В этом случае заработная плата характеризует социально-экономическую природу стоимости рабочей силы как возмещение всех необходимых затрат на физический (физиологический) и моральный (исторический) элементы стоимости рабочей силы. Тот факт, что минимальная заработная плата в России зачастую не отражает ни реальных затрат, ни индивидуальных затрат работника, во многом объясняется факт неразвитости в России рынка труда. Более того, по мнению ряда ученых, в России «для немалой части работников оплата труда не обеспечивает воспроизводство не только семьи, но и их самих как полноценных тружеников»¹.

Расширенное воспроизводство рабочей силы подразумевает необходимость включать в понятие минимальный уровень оплаты труда не только физическое и моральное восстановление работника, но его социальное развитие, способность сохранять свой социальный и профессиональный уровень в условиях постоянного изменения производственного пространства. Эта проблема порождает феномен непрерывного образования.

Развитие рынка труда не может происходить успешно без установления нормальных соотношений в оплате труда работников разных профессий, различной квалификации.

В научной литературе под квалификацией чаще всего понимается способность человека выполнять труд определенной степени сложности или наличие у работника необходимых для этого качеств, уровень подготовленности к какому-либо виду трудовой деятельности. Квалификация определяется и как качественная характеристика рабочей силы, совокупность физиче-

¹ Буланов В. Развитие человека как стратегическая цель управления экономикой // Проблемы теории и практики управления, 2014. – № 1. – С.118.

ских и умственных способностей к труду. Такая формулировка с различными модификациями приводится во многих научных работах и учебниках по экономике и социологии труда. Полагаем, что понятие квалификации можно рассматривать в двух аспектах: в узком – как показатель, отражающий меру освоения работником круга работ и операций, и в широком смысле слова – как показатель, характеризующий качественный уровень развития рабочей силы, ее способности к труду, обусловленный общественно необходимыми затратами рабочего времени на подготовку к трудовой деятельности. Понятие квалификация обязательно связано с исполнителем определенной работы, с человеком, занятым в процессе производства материальных и духовных благ.

Исследование взаимодействия общего, частного и единичного разделения труда с категорией «квалифицированная рабочая сила» позволяет раскрыть различия между профессией и специальностью потенциального работника на рынке труда. Профессия – это род трудовой деятельности человека, содержание которой определяется совокупностью необходимых знаний, умений и трудовых навыков, приобретаемых работником в процессе общего и специального образования, а также практического опыта. Профессия свидетельствует о сфере приложения труда, определяется характером и содержанием труда, служебными функциями и технологией их выполнения, применяемыми орудиями и предметами труда (инженер, экономист, врач и т. д.). Специальность – это вид конкретного труда в пределах одной профессии (инженер машиностроения, экономист по труду, врач-терапевт и т. д.). Если понятие профессии возникло в связи с частным, то понятие специальности – с единичным разделением труда в обществе. Эти характеристики важны в связи с тем, что динамика общественного производства постоянно изменяет не только содержание специальности в рамках конкретной профессии, но и расширяет как номенклатуру специальностей в рамках профессии, так и номенклатуру профессий. Эта динамика характеризуется сочетанием исчезно-

вения ряда специальностей и даже профессий с возникновением ещё большего числа новых специальностей и профессий.

Осуществление мероприятий трудосберегающего направления является весьма значимым во всех измерениях. Модернизацию рабочего пространства нельзя недооценивать как фактор, способствующий сегментации рынка труда. Безусловно, противоречивое влияние на квалификацию и оплату труда оказывает совершенствование и автоматизация, и цифровизация производственных процессов. Появление новых рабочих мест, требующих новых направлений и объемов знаний и навыков, может привести к тому, что часть достаточно квалифицированных работников вынуждена занимать рабочие места, не требующие высокой подготовки и, как результат, мириться с меньшей заработной платой и понижением социального статуса.

Модернизация общественного производства меняет всю структуру квалификационных характеристик рабочей силы. Усложнение оборудования и конечных изделий приводит к тому, что эти изделия обретают модульный характер и обслуживание и ремонт таких сложных изделий начинает сводиться к простой замене модулей из которых состоит данное изделие. С одной стороны, это понижает уровень требуемой квалификации, но, с другой стороны, требует от работника иного типа и иного уровня социально-производственной культуры.

Модернизация производства на отдельных этапах и при определенных условиях может усиливать безработицу и риск безработицы и, как следствие этого процесса, вся совокупность работников укрупненно расслаивается на две основные группы. Одну представляют работники, обладающие современными профессиями, высокой квалификацией, способностью к социально-профессиональной мобильности, что обеспечивает им достаточную мобильность, оплату и относительно более стабильную занятость. Другая группа работников – обладатели традиционных профессий – может трудиться в рамках сложившегося производства, где требования к рабочей силе значительно ниже. Эта группа более уязвима в отношении уровня оплаты труда, их заня-

тость менее устойчива, профессиональное продвижение затруднительно. И как результат этого – увеличение различий в оплате крайних квалификационных групп работников.

Для уяснения этого обстоятельства рассмотрим понятие, используемое в экономической науке и определяемое как способность индивидуума к труду. Способность к труду различается по многим характеристикам – по возрастным группам населения в зависимости от физиологических особенностей организма, по профессионально-квалификационной подготовке, практическому опыту людей и по особенностям общей и профессиональной культуры. Отдельные индивидуумы являются носителями различного количества и качества рабочей силы. Это, важное методологическое положение, которое также следует использовать при анализе рынка труда.

Способность к труду определяет собой возможности человека на рынке труда, в частности, является определяющей характеристикой конкурентоспособности индивидуума, его занятость. Несмотря на внешнее сходство, труд и занятость не являются синонимами. В этой связи мы разделяем точку зрения В.В. Чембровского, Э.Р. Саруханова, А.Э. Котляра, полагая, что труд, протекая в определенной части суток – рабочего времени, характеризуется прерывностью, систематически чередуется с другими видами деятельности и отдыхом. Труд непосредственно причастен к единичному акту производства. Занятость же приурочена к непрерывному потоку возобновления. Но в современных условиях занятость не может быть гарантированной: модернизация производства неизбежно приводит к тому, что наряду с появлением новых профессий и специальностей старые исчезают. В связи с этим процессы воспроизводства рабочей силы усложняются, перемещаясь внутрь одного поколения работников.

Процессы воспроизводства рабочей силы включают те связи и отношения в области производства, распределения, обмена и потребления, объектом которых является рабочая сила. Взаимодействие этих фаз обеспечивает непрерывно возобновляемый процесс воспроизводства рабочей силы, кото-

рый является частью воспроизводственных отношений в целом. Воспроизводство рабочей силы предполагает, во-первых, производство новых поколений людей, что связано с заменой старой рабочей силы новыми работниками. Во-вторых, оно предполагает, прежде всего, производство квалифицированной рабочей силы, включающее в себя обучение конкретному труду вступающей в производственный процесс рабочей силы и повышение квалификации уже действующей рабочей силы.

Второе обстоятельство, то есть производство квалифицированной рабочей силы сегодня становится все более актуальным: одно и то же поколение вынуждено сегодня неоднократно как бы вновь вливаться в производственный процесс. Поэтому методологически правильно рассматривать процесс воспроизводства рабочей силы с учетом ее количественной и качественной характеристик, которые находятся в прямой и непосредственной связи с качественными изменениями содержания самого труда. Наиболее полное представление о роли труда в экономике дает рассмотрение всего процесса воспроизводства рабочей силы.

Два века назад Адам Смит в работе «Исследование о природе и причинах богатства народов», характеризуя материальные стимулы к труду писал: «Пять следующих главных условий, насколько я мог наблюдать, компенсируют малый денежный заработок у одних занятых и уравнивают больший заработок у других: 1) приятность или неприятность самих занятий; 2) легкость и дешевизна или трудность и дороговизна обучения им; 3) постоянство или непостоянство занятий; 4) большее или меньшее доверие, оказываемой тем лицам, которые занимаются ими; 5) вероятность или невероятность успеха в них... Заработная плата изменяется в зависимости от легкости или трудности, чистоты или неопрятности, почетности самого занятия или униженности его»¹.

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://usib.ru/files/USIB/download/adam_smit_issled_o_priode.pdf. (дата обращения: 06.02.2014 г.).

В этом определении содержатся все наиболее важные аспекты производства и воспроизводства рабочей силы: 1) наиболее важные социально-психологические аспекты трудовой деятельности, 2) проблемы смены трудовых поколений, 3) соотношение труда и занятости, 4) престиж трудовой деятельности, 5) вопросы достижения социального успеха, социальных целей. Особенно важен интегральный признак – соответствие оплаты труда балансу этих пяти основных признаков.

Вряд ли в настоящее время приходится сомневаться в этих истинах, поэтому факторы, влияющие на функционирование рынка труда, должны рассматриваться комплексно и в увязке с реальностью. Наша действительность такова, что воздействие рынка труда на трудовую мотивацию проявляется в различных формах. Это и отток наиболее квалифицированной части рабочей силы за рубеж, и перекосы в оценке профессионально-квалификационного уровня работника, которые ведут к тому, что труд официанта, например, зачастую приносит больший совокупный доход, чем труд инженера или преподавателя. Это и достаточно распространенная практика совместительства, вызванная, в первую очередь, невозможностью обеспечения воспроизводства рабочей силы за счет заработной платы на основном рабочем месте. К таким формам проявления следует отнести социальную и производственную апатию, низкую производительность труда.

Демографические процессы непосредственно влияют на состояние рынка труда и являются составной частью воспроизводства рабочей силы. В частности, элементом фазы производства рабочей силы являются процессы естественного движения населения, в ходе которых осуществляется количественное формирование трудовых ресурсов (рождаемость, смертность, вступление в рабочий возраст, выбытие из состава трудоспособных). Следовательно, проблемы воспроизводства населения оказываются в конечном итоге частью проблем воспроизводства рабочей силы. Поэтому точнее, по нашему мнению, говорить не о демографической составляющей рынка труда, а о социально-демографических аспектах его развития.

Вопросы взаимосвязи производства рабочей силы, демографических процессов и рынка труда не случайно. Именно на уровне долгосрочного регулирования рынка труда перспективная численность и структура рабочей силы, определяемые динамикой демографических процессов, становятся важными звеньями социально-экономической политики государства.

Демографические процессы активно влияют на процессы формирования рынка труда. Недостаточная или избыточная рождаемость, уменьшение доли производительной части трудовых ресурсов определяют собой экономические возможности общества. Это обстоятельство оказывает существенное влияние на различные стороны жизни общества. Так, пенсионная реформа, вызвавшая серьезное социально-политическое напряжение в российском обществе, имеет своим истоком именно социально-демографическое начало.

В научной литературе рассматривается трехфазная модель жизненного цикла, состоящего из периода образования, трудовой деятельности и пенсионного отдыха, которая не соответствует объективным и субъективным факторам развития современного общества. Парадокс традиционной модели жизни в том, что на стадии получения образования потенциальный работник имеет наибольшее количество свободного времени и минимальный доход для реализации своих возрастающих потребностей. В период занятости его доход возрастает, создавая как бы материальную основу для реализации его нужд и вместе с тем максимально ограничивая его свободное время, необходимое для этого, в связи с ростом интенсивности и времени труда. Наконец, фаза пенсионного отдыха сулит низкий уровень дохода, массу свободного времени, которое практически по состоянию здоровья и другим психологическим факторам эффективно мало используется в условиях сокращения объективных и субъективных потребностей людей преклонного возраста. Этот возраст в социологии и в органах социального обеспечения называют возрастом дожития. Однако в настоящее время происходит перераспределение и взаимопроникновение этих фаз. Уже на стадии получения профессии молодежь начинает трудиться, причем не всегда по профилю получаемой профессии. Переход во вторую фазу

зачастую соприкасается с углублением профессионального образования (непрерывное образование) и пенсионный период все чаще сочетается с продолжением трудовой деятельности.

Многочисленные факты реальной действительности доказывают, что в настоящее время все меньшая доля занятого населения предпочла бы придерживаться в своей жизни трехфазной модели жизненного цикла, делящей его последовательно на фазу образования, занятости и пенсионного отдыха. Большинство выступает за более гибкие его модели, предоставляющие широкие возможности временных рамок, устанавливаемых для процесса образования, роста его профессионального уровня, включения индивида в процесс общественного труда и выхода из него, а также создания условий для чередования, смены различных фаз цикла в течение всей жизни работника или их комбинации (например, неполной занятости и образования; неполной занятости и пенсионного отдыха). Эти новые формы жизненного цикла должны способствовать достижению для каждого индивида более оптимального соотношения между его уровнем дохода, рабочим и свободным временем. Одновременно с этим нельзя забывать, что они существенно влияют на сокращение продолжительности трудовой жизни за счет перерывов, происходящих в жизненном цикле работника, используемых для длительного отдыха. Эти обстоятельства необходимо учитывать в процессе формирования программ регулирования рынка труда. Приоритет общегосударственных интересов должен сочетаться с интересами и жизненными планами различных социальных групп и слоев работников. Решение этой задачи потребует хорошо поставленной, достоверной статистики рынка труда, четких критериев системы учета и публикации данных о его состоянии в разных регионах.

Эта система учета должна включать в себя данные перманентного социологического мониторинга региональных рынков труда с учетом широкого набора социологических показателей социального самочувствия населения, жизненных планов людей, их способность и готовность к элементам социально-территориальной мобильности, их готовности повышать свою квали-

фикацию или изменять профиль своей профессиональной деятельности. Без этого невозможно реально оценить масштабы, динамику, состояние рынка труда, выработать научно обоснованные меры его регулирования, прогнозировать возможные последствия реализации тех или иных мер.

Для этого необходимо, во-первых, иметь развитую систему прогнозирования занятости населения в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе не только по стране, но и по каждому региону, исходящую, с одной стороны, из прогноза демографических процессов (рождаемости, смертности и естественного прироста, миграции и ремиграции населения, изменения его половозрастного состава, численности трудоспособных) а, во-вторых, исходить из предвидения возможной динамики воспроизводственной, отраслевой и территориальной структуры экономики, уровня производительности труда, изменений характера участия на рынке труда определенных категорий рабочей силы (женщин, пенсионеров) и т. д. При подготовке таких прогнозов следует учитывать цикличную неравномерность демографических и экономических процессов, взаимодействие циклов в смежных и отдаленных областях. Например, на неравномерную динамику занятости влияют научно-технические циклы (массовое обновление поколений и направлений техники), демографические, образовательные, миграционные циклы, периодическая структурная перестройка экономики, а также природные и экологические циклы.

Исследование, проведенное автором, показало, что сложность исследования теоретических проблем рынка труда вызвана продолжающейся дискуссией по поводу его сущности и содержания: до сих пор многие термины трактуются по-разному, нередко высказываются прямо противоположные суждения. По мере того, как дискуссия захватывала все новые и новые аспекты, она как бы отдалялась от начального предмета обсуждения – феномена рынка труда. В итоге существующие исследования вывели автора на гораздо более широкий круг проблем и, что самое главное, обнаружили недостаточность существующих подходов для анализа его современного состояния.

Чрезвычайно важным моментом здесь является то, что традиционный экономический анализ недостаточен: рынок труда в современном мире включает в себя слишком много социальных аспектов и по мере его развития доля этих социальных аспектов постоянно растет. Данное обстоятельство потребовало необходимость исследования теоретических проблем рынка труда и определения методологических подходов к анализу его сущности и содержания.

Для понимания сущности рынка труда, на наш взгляд, следует рассматривать его через призму основополагающих и первостепенных теоретических посылок, связанных с категорией рынка труда. При этом принципиальное значение при его теоретическом анализе играет выбор методологического инструментария в тесной взаимосвязи с процессом производства, воспроизводства рабочей силы и действием экономических законов общественно-экономической формации. Основные категории рынка труда можно плодотворно анализировать в рамках марксистской концепции: и сегодня с этих позиций следует подходить к рассмотрению специфических особенностей рабочей силы и ее носителя – человека. Анализ показывает, что наиболее полное представление о роли труда в современном обществе дает рассмотрение всего процесса воспроизводства рабочей силы. Содержание и характер труда становятся при этом очевидными, так как учитываются материально-техническая основа производства (орудия труда, разделение труда, кооперация), экономические процессы и их условия (организация и производительность труда, трудовые ресурсы), социальное положение работника (занятость или безработица, стоимость рабочей силы, доходы).

В основе обозначенных процессов находится человек. Это обусловлено тем, что он является интегратором всех других элементов производительных сил, без его непосредственного трудового участия они не смогут быть использованы как факторы производства, наконец, интересы и потребности человека – основной двигатель социального и экономического прогресса в обществе. Поэтому возможен и иной подход к исследованию труда, при кото-

ром труд рассматривается в своем строгом значении, как потребление рабочей силы непосредственно в производстве. В таком случае внимание сосредотачивается на самом главном – на трудовом процессе, в ходе которого соединяются вещественный и личностный факторы производства.

Учет демографической и миграционной составляющих обогащает теоретическую структуру исследования, предоставляет возможность повысить уровень адекватности и конкретности научного воспроизведения реальных социальных и экономических процессов, происходящих на современном рынке труда. Исследование показало, что в традиционной практике социально-экономической динамики России в последние десятилетия недооценивались многие существенные стороны воспроизводственного процесса рабочей силы, активно воздействующие на длительные тенденции, происходящие на рынке труда.

В складывающихся условиях усиливается важность теоретического осмысления новых социально-экономических явлений, что вызывает необходимость обращения к теории социологической науки, основу которой заложили труды выдающихся исследователей данной проблемы на разных этапах развития капитализма, ставшего по выражению М. Вебера «самой роковой силой в нашей современной жизни»¹. Данной идеей проникнуты произведения многих социологов, философов, экономистов, которые существенно повлияли на формирование ведущих теоретико-методологических подходов и понимание социальных изменений, происходящих в обществе на разных этапах его развития. Согласно воззрениям М. Вебера, капитализм не являлся результатом революционных перемен, а будущее общества и рабочего класса обеспечивается его развитием. Интересны его подходы к понятию «социология рынка», дающие основания увидеть особенности процесса изменений на рынке труда и влияния социальной регуляции на структурирование рынков.

С точки зрения Э. Дюркгейма, объяснение социальной жизни надо искать в свойствах самого индивида. Его исследования социологии семьи, ре-

¹ Weber M. Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Tübingen, 1920: Bd 1. S. 4.

лигии, проблем развития общественного разделения труда, форм собственности и договорного права было построено, как и у М. Вебера, на историческом основании. Важным моментом в его теории является то, что благосостояние не только не является гарантом социальной стабильности, но при определенных условиях может стать дестабилизирующим фактором. В связи с этим важной функцией общества он считает его способность дать индивидууму основные нравственные ориентиры, помочь ему определить смысл жизни. Этот аспект особенно важен на современном этапе общественного разделения труда, проявляющегося, прежде всего, на рынке труда.

Сегодня нередко по-новому воспринимается научный вклад в решение проблем современного общества крупного ученого и главы немецкого социологического общества Ф. Тенниса, объединившего социальное пространство с особенностями взаимоотношений людей. С точки зрения Ф. Тенниса, «общность» – это группа людей, воспринимаемая как единое существо или вещь, при этом действия участников группы едины в своей внутренней и внешней направленности¹. Главной особенностью его анализа явилось исследование истоков и дальнейшей судьбы «современного западноевропейского капитализма», отождествлявшегося «со всей европейской цивилизацией» и «западной культурой», которой руководствуются люди на Западе и в мире. Но в известной степени в условиях цифровой экономики появляются группы людей, отношения между которыми нельзя отнести ни к гемайншафт, ни к гезельшафт, а находящихся как бы между этими общностями. Такой группой людей на рынке труда являются, например, фрилансеры.

Институционально-социологическое направление в исследовании проблем современного общества, рассматривающее общественные отношения как систему институтов, рассматривает развитие общества, прежде всего, как результат изменений в технике, выступающих исходным пунктом всех преобразований. Развитые технократические идеи в известной степени предвидели влияние научно-технического прогресса на систему социальных отно-

¹ Теннис Ф. Общность и общество. 2002.

шений: «В исследовании сложного комплекса экономических изменений, – пишет Дж. Гэлбрейт, – развитие техники, движимое ее внутренним импульсом, служит отправным пунктом всего анализа»¹. Исходя из этого методологического принципа при рассмотрении причин вмешательства государства в экономику и возрастания его роли в этом процессе, Дж. Гэлбрейт утверждает, что современная техника предопределяет усиление роли современного государства. Выступая за социологический подход к анализу экономических явлений и процессов и необходимость изучения общественных отношений между людьми, Дж. Гэлбрейт справедливо отмечал возрастание роли и значения личного фактора в процессе производства в условиях нового индустриального общества. Поэтому при осуществлении мер по регулированию экономики необходимо уделять важное внимание социальной политике. В частности, развивать образование, здравоохранение, способствовать стабилизации занятости, осуществлять подготовку высококвалифицированных рабочих кадров, перераспределять национальный доход в интересах бедных слоев населения. Впоследствии идеи Дж. Гэлбрейта нашли продолжение в исследованиях Д. Белла о «постиндустриальном обществе»² и Э. Тоффлера³ о «сверхиндустриальной цивилизации». Видимо, не соглашаясь с данной позицией, американский ученый, идеолог свободного рынка и народного капитализма Л. Келсо в своей книге «Иллюзия полной занятости» пишет: «Усилия государства, направленные на обеспечение высокого уровня занятости, как и другие меры социального выравнивания, такие как прогрессивное налогообложение, в принципе противоречат основной идее свободного рынка и конкуренции, открыто или в завуалированной форме перераспределяя доходы капитала в пользу рабочих и безработных, и тем самым снижают эффектив-

¹ Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rulit.me/books/novoe-industrialnoeobshchestvo-read-540520-13.html> (дата обращения 12.10.2018).

² Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. - N.Y.: Basic Books, 1973.

³ Тоффлер Э. Шок будущего. – М.: АСТ, 2008. – 557 с. Тоффлер Э. Метаморфозы власти: знание, богатство, сила. – М.: АСТ, 2009. – 668 с. Тоффлер Э. Третья волна. – М.: АСТ, 2009. – 795 с.

ность экономики».¹ Разнообразие научных подходов к исследованию современного общества является самым убедительным доказательством того, что политика государства влияет на все стороны социально-экономических процессов, происходящих на современном рынке труда.

1.2. Эффективная занятость и управление качеством рабочей силы

Как пишет известный экономист П. Хейне «Эффективность неизбежно является оценочной категорией», поскольку «всегда связана с отношением ценности результата к ценности затрат»². При обозначенном подходе теория и практика вопроса объективно требуют конкретизации категории «эффективная занятость» и методологически обоснованной трактовки ее содержания. Анализ показывает, что в настоящее время не существует единого понимания сущности данного понятия. Понятие эффективная занятость выражается с помощью двух слов и даже в зависимости от того, на каком слове делается акцент, смысл понятия значительно меняется. Причина этого становится более понятной, если вернуться к основным концептуальным позициям, возникающим на стыке социологического и экономического знания, в частности с позиций концепции постиндустриального общества. Отчуждение по К. Марксу, порождается общественным разделением труда и связано, прежде всего, с отношениями собственности. Сторонники концепции постиндустриального общества вообще не касаются проблемы отчуждения и предсказывают радикальное изменение содержания отношений на рынке труда. Эти подходы не противоречат друг другу, а требуют нового прочтения в настоящих условиях. В частности, Э. Тоффлер, развивающий, на наш взгляд, подход Ф. Тенниса, интерпретируя грядущее развитие рынка труда, предсказал возникновение ныне быстро расширяющейся социальной группы работников – фрилансеров – переводчиков, дизайнеров, копирайтеров, программистов. Многочисленные изменения рынка труда проявляются, прежде всего, в интерпретации понятия эффективная занятость. С позиции сего-

¹ Келсо Л., Келсо П., Демократия и экономическая власть. – М.: Знание, 1993. – С. 89.

² Хейне П. Экономический образ мышления. – М.: Дело, Catallaxy, 1993. – С. 169.

дняшнего дня попытаемся внести ясность в этот вопрос и изложить свою позицию, предварительно рассмотрев наиболее характерные подходы к ее определению.

Имеющиеся в литературе подходы нередко противоречивы. Одна группа авторов (В.С. Буланов, Н.А. Волгин) под данной категорией понимают «занятость населения, которая обеспечивает достойный экономический доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда»¹. Согласуется с данной точкой зрения и позиция авторов, которые утверждают следующее: «Под эффективной занятостью населения понимается такое ее состояние, которое в достаточной степени соответствует задачам прогрессивного развития экономики, т.е. задачам оптимального развития производительных сил, прежде всего человеческого фактора, определенной страны на данном этапе и в рамках данных конкретных условий»². Э.Р. Саруханов в монографии «Проблемы занятости в период перехода к рынку» придерживается следующего определения: «эффективная занятость – это такое распределение трудовых ресурсов в территориальном и отраслевом разрезе, по сферам приложения и видам деятельности, которое создает возможность в каждый конкретный момент времени получить наибольший прирост материальных и духовных благ»³. Эти положения правильны, однако они не исчерпывают полностью содержания, заложенного в понятие эффективной занятости. Видимо поэтому отдельные авторы (В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокин), обогащая перечисленные подходы, акцентируют свое основное внимание на показателях структуры рабочей силы⁴.

В литературе последних лет (Н.Л. Казначеева, Д.П. Строгонова) эффективную занятость предлагается рассматривать с некоторых новых методоло-

¹ Буланов В.С., Волгин Н.А. Рынок труда. М.: Экзамен, 2000. – С. 145.

² Экономическая теория: Учебник. Под ред. М.А. Винокурова, М.П. Деминой. – Иркутск: Изд-во ИТЭА, 1999. – С. 273.

³ Саруханов Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку. СПб., 1993. – С. 164.

⁴ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокин М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999 – С.75.

гических подходов. Отмечается, что «природе современного рыночного хозяйства соответствует инновационный тип занятости, который и характеризует систему эффективной занятости»¹. Существуют также исследования, авторы которых полагают, что «эффективная занятость означает способность воспроизводства таких условий развития работников, которые определяются социально-экономическим положением на современном историческом этапе»².

Следовательно, теоретическая база, характеризующая эффективную занятость, достаточно обширна. Она позволяет указать на два важных момента: первый – в большинстве определений указывается на результат эффективной занятости, и не раскрывается непосредственный механизм ее достижения; второй – до конца не понятно, почему современные авторы эффективную занятость фактически отождествляют с инновационным типом. Такое понимание эффективной занятости нельзя признать конструктивным. Инновационный тип занятости в современном рыночном хозяйстве следует рассматривать скорее, как сопутствующий эффект.

На наш взгляд, формирование эффективной занятости должно происходить через призму отношений, которые обуславливают повышение эффективности социально-экономического развития, ее достижение должно сопровождаться наиболее высокими, соответствующими общественно-экономическим условиям, темпами роста производительности труда при ускорении научно-технического прогресса, усилением социальной ориентации экономики. Этот процесс должен сопровождаться качественными изменениями во всей структуре отношений в сфере занятости: экономической, социальной, профессиональной, трудовой, территориальной, демографической.

¹ Казначеева Н.Л., Строганова Д.П. Формирование системы эффективной занятости как важнейший элемент социальной политики // Вестник Томского государственного университета [Электронный ресурс]. 2011. № 4(16). Режим доступа: <http://www.lib.tsu.ru/mminfo/000063105/ec/16/image/16-097.pdf> (дата обращения 24.02.2013 г.).

² Мирзакаримова М. Меры формирования эффективной занятости в Узбекистане // Экономист. – 2014.-№ 7. – С.85.

Именно в этом случае эффективная занятость предполагает такое использование тех или иных факторов, при которых достигается максимально возможный, с точки зрения интересов всего общества, эффект. Такая занятость должна быть: 1) социально полезной (субстратной), то есть учитывающей состояние здоровья, возрастные, профессиональные, психологические, идеологические особенности человека; 2) содержательной, что предполагает способность и возможность человека к самореализации, совершенствованию его творческого и исполнительского потенциала; 3) продуктивной, следовательно, высокопроизводительной и достойно оплачиваемой; 4) полной, обеспечивающей всех желающих и способных трудиться рабочим местом; 5) гибкой, достигающей баланса интересов работодателей и работников в изменяющихся социально-экономических условиях; 6) защищенной (благоприятные условия труда, пакет социальных гарантий для работника, соответствие действующему законодательству). Полагаем, что в условиях дальнейшего развития рынка труда объективно будут складываться предпосылки для перехода занятости к ее новому более высокому типу с учетом обозначенных выше особенностей. Непосредственной характеристикой, как нам представляется, является признак соответствия занятости современным требованиям развития человека и общества, запросам рынка труда, притом по всем количественным и качественным показателям.

Таким образом, эффективная занятость – это форма реализации социальной и трудовой функции людей в обществе, образованная в результате гармоничного сочетания, в соответствии с современными требованиями развития человека и запросами рынка труда социально полезной (субстратной), содержательной, продуктивной, полной, гибкой и защищенной занятости. Обозначенный подход позволяет уточнить категорию эффективная занятость, наиболее полно отражая ее социально-экономическую сущность в современных условиях.

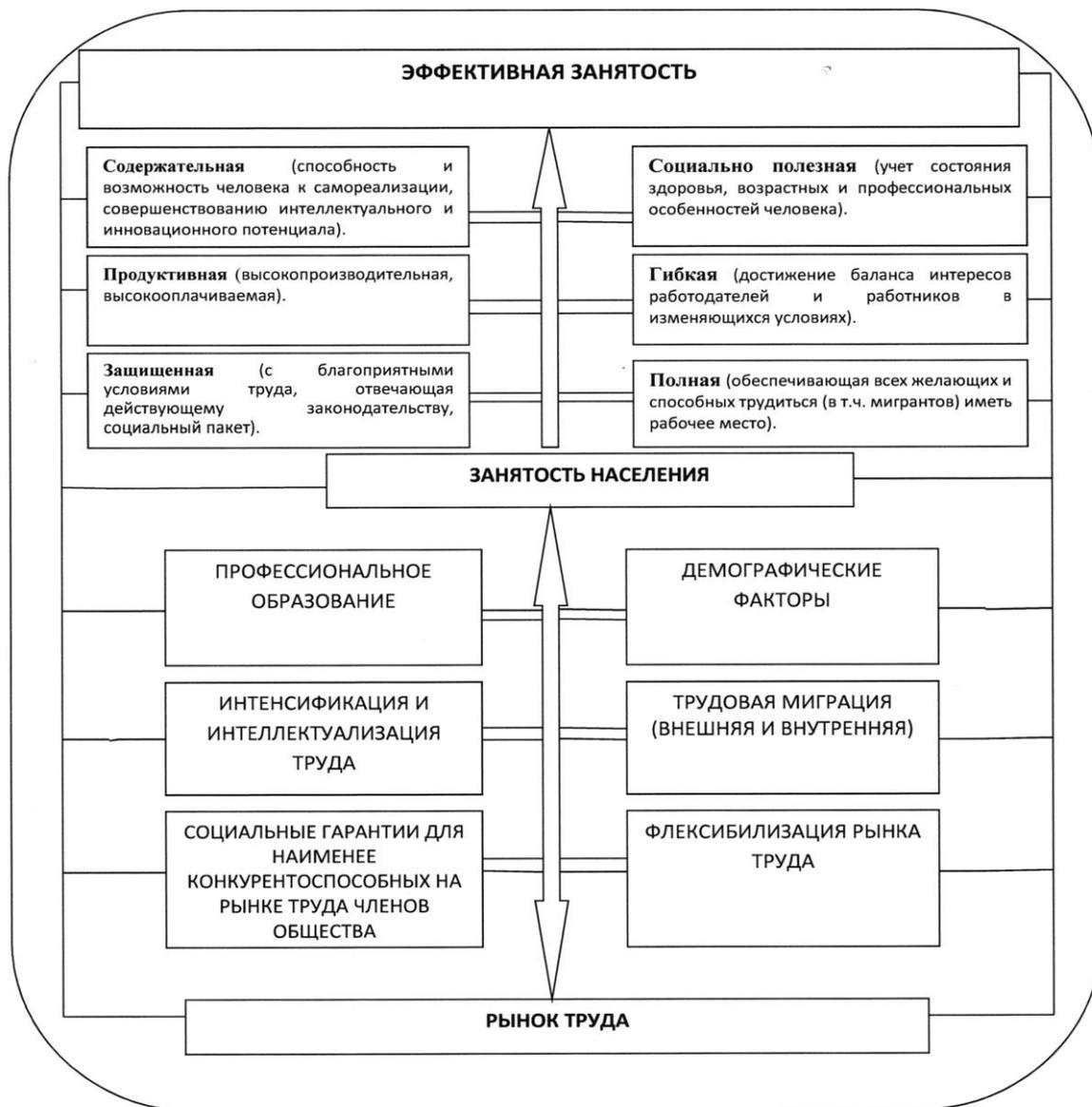


Рис. 1. Эффективная занятость

Источник: авторская разработка

В последние годы многие страны столкнулись с дефицитом квалифицированной рабочей силы, что во многом объясняется бурным развитием информационных и телекоммуникационных технологий (что нередко обозначается как цифровизация экономики или просто – цифровая экономика). На мировом рынке рабочей силы сегодня к живому труду предъявляются самые высокие требования, особенно к его специальной подготовке, так как действующие на этом рынке условия найма обусловлены интересами повышения общего уровня наукоемкости мирового общественного производства. Это, в свою очередь, связано с перманентным нарастанием доли прошлого

труда в производственном процессе. Рост доли прошлого труда нередко сопровождается увеличением модульной составляющей, нарастанием, условно говоря, доли полуфабрикатов в трудовом процессе.

Как показывает практика, требования роста наукоемкости производства повышают гибкость иностранной рабочей силы, обеспечивают ее быструю адаптацию к меняющимся условиям, восприимчивость к овладению новыми технологиями и формами производства. Эти качества работников крайне важны в условиях инновационного развития и являются одной из предпосылок выдвижения страны на рубежи мирового научно-технического прогресса. Высокие технологии являются тем рычагом, с помощью которого развитые страны пытаются преодолеть спад в экономике и обеспечить ее структурную перестройку.

Одной из определяющих предпосылок в этом процессе является активное использование инновационных разработок в различных отраслях экономики, который во многом зависит от высокого уровня инвестиций в НИОКР. Среди развитых стран первое место по расходам на НИОКР занимает США – более 400 млрд. долл. ежегодно (30% мирового показателя). В структуре инвестиций в НИОКР в США на федеральное правительство приходится 27%, на национальный бизнес – 67%, на научные и некоммерческие организации – 6%.¹ Однако сегодня нередки ситуации, когда в развитых странах создание новых инновационных мощностей сдерживается отсутствием у рабочей силы необходимой квалификации, что выдвигает новые требования к возможностям и перспективам развития профессионального образования, которое должно стать несравненно более динамичным и инновационным.

На подъеме экономики в конце 1990-х годов к живому труду в развитых странах стали предъявляться самые высокие требования, особенно к его специальной подготовке, так как действующие на этом рынке условия найма были обусловлены интересами повышения общего уровня наукоемкости мирового общественного производства. Как показывает практика, такие требо-

¹ The Corporate R&D Tax Credit and U.S. Innovation and Competitiveness. – Washington, DC:Center for American Progress, 2012. – P.12.

вания повышают гибкость рабочей силы, обеспечивают ее быструю адаптацию к меняющимся условиям, восприимчивость к овладению новыми технологиями и формами производства. Эти качества работников крайне важны в условиях инновационного развития и являются одной из предпосылок выдвижения страны на рубежи научно-технического прогресса. В странах ЕС, например, стимулирование инноваций приобрело особое значение в контексте сформулированной в Лиссабоне (2000 г.) стратегической цели Евросоюза – «превратить к 2010 году экономику ЕС в наиболее конкурентоспособную и динамичную в мире»¹. Неудивительно поэтому, что для достижения поставленной цели национальные правительства стран ЕС при проведении политики занятости продолжали активно создавать необходимые правовые и экономические механизмы по привлечению из-за рубежа востребованной рынком труда квалифицированной рабочей силы.

Важным аспектом эффективной занятости являются особенности профессионального выбора и профессиональных ориентаций молодежи в условиях нарастающей динамики рынка труда. Однако профессиональные ориентации молодых людей ориентированы не на общественные потребности, а на собственный социальный интерес. «Так, например, большое количество молодежи выбирают профессиональную подготовку по праву и экономике, считая данные профессии интересными, престижными и высокодоходными. Однако количество выпускников данных направлений не увязано с потребностями рынка труда – существует перекоп с подготовкой юристов и экономистов, которые, конечно, востребованы, но все равно их слишком много».²

Социально-экономические преобразования, охватившие страну, радикально изменили ситуацию на рынке труда, на котором появились ранее слабо распространенные престижные профессии. Именно в сфере этих профессий молодежь чаще всего испытывает разочарование: «Особенность этих

¹ Чем закончится соревнование ЕС и США в экономике. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sostav.ru/news/2004/06/25/48/>. Дата обращения: 18.02.2010 г.

² Иудин А.А., Ситникова И.В. Современное студенчество: становление образа профессионального будущего // Социология образования. – 2018. № 3 (май-июнь) – С. 98.

профессий в том, что для выпускников найдется любая работа в разных непредсказуемых местах. Например, менеджер, экономист или социолог может работать в любой отрасли и на предприятии любой формы собственности и любого размера. Исследователи отмечают, что у студентов довольно высок демонстративный интерес к учебе – подавляющее большинство студентов говорят о том, что им в той или иной мере нравится учиться. Но, обучаясь в направлениях разных типов профессий, они по-разному оценивают свой интерес к изучаемым предметам.¹

Существенным вопросом современной России является то, как в новых условиях превратить имеющуюся на рынке труда рабочую силу в мощную созидательную силу и решить целый комплекс экономических и социальных задач. Для нахождения правильного ответа проанализируем взаимосвязь таких экономических категорий, как качество рабочей силы и рынок труда.

Качество рабочей силы включает в себя совокупность психологических и физиологических способностей человека и возможность выполнения определенных функций в общественном производстве, дополненных приобретенным уровнем общеобразовательной, профессиональной и квалификационной подготовки, накопленным опытом, социальными ценностями и ориентациями работников, включая их морально-деловую надежность. Причем перечисленные компоненты качества человеческой способности к труду всегда находятся в определенном сочетании, что в значительной степени предопределяется требованиями материальной базы общественного производства и формами его организации. Оптимальным вариантом использования качества рабочей силы является такая ситуация, когда рынком труда востребуются если не все его составляющие, то такая их комбинация, которая позволяет при минимуме затрат обеспечить высокую эффективность труда.

Небезынтересна взаимосвязь рынка труда и качества рабочей силы в аспекте потребления. Рынок труда должен предоставить работнику возможность подобрать именно то место работы, которое позволит ему максимально

¹ Там же.

реализовать качество своей рабочей силы и получить соответствующее вознаграждение за более производительный труд. По идее, конкуренция на рынке труда, политика государства в этой сфере за более эффективное место приложения работниками своих сил должна толкать их к постоянному совершенствованию своей способности к труду, повышению качества рабочей силы, что в условиях действия закона стоимости должно привести к росту цены на рабочую силу. Поэтому вполне правомерен вывод о возрастании стоимости рабочей силы, а, следовательно, о значительном повышении уровня оплаты труда. Таким образом, ее увеличение в современных условиях носит объективный характер.

Развитие рабочей силы требует затрат двоякого рода – текущих и капитальных. Первые – затраты на улучшение питания, одежды, жилища, здоровья, условий и организации труда дают быструю, но кратковременно наращиваемую отдачу. К капитальным относятся затраты по совершенствованию качества рабочей силы. Именно они сегодня имеют долговременный, стратегический характер и определяют состояние рынка труда и развитие экономики на перспективу. В настоящее время отечественные и зарубежные исследователи единодушны во мнении, что при ориентации на улучшение качественных характеристик и рабочей силы нельзя обойтись без повышения заработной платы и развития социальных гарантий. Все очевиднее становится, что слепая экономия на компенсациях за труд, в конечном счете, неразумна, снижает качество рабочей силы; в итоге она невыгодная или просто убыточна для государства и общества.

Социальная деятельность современного государства реализуется во многом через юридические и финансовые каналы с использованием соответствующих инструментов, прежде всего, бюджетных. Масштабы такой деятельности, цели, которые государство преследует, наконец, сама особенность этих целей, сводятся к одной главной задаче – создать благоприятные социально-экономические условия развития общества. Не случайно поэтому, что социальная деятельность государства (особенно в форме государственного

страхования по безработице, по старости, по инвалидности, медицинскому обслуживанию, развитию системы образования) играет центральную роль в регулировании рынка труда.

Сокращение социальных выплат и льгот, доходов населения, рост безработицы ведут к увеличению масштабов бедности, являются свидетельством ухудшения положения работников в экономической и социальной областях. Этот вопрос имеет дополнительную особенность и рассматривается социологами с точки зрения механизмов формирования и преодоления бедности (Е.И. Беглова¹, Л.Г. Зубова² Н.Н. Ивашиненко³, Л. С. Ржаницына⁴ Н.М. Римашевская⁵, М.Л. Теодорович⁶). Исследователи проблемы бедности полагают, что бедность выполняет функцию общественного зеркала, и значительные ее масштабы ставят своим существованием под сомнение социальную организацию общества. В этой связи ряд ученых выделяют два основных вида бедности – устойчивую (традиционную) и плавающую. В отличие от устойчивой бедности, которая как они утверждают, в определенных масштабах обязательно воспроизводится из поколения в поколение в любой стране, плавающая – результат прыжка бедных из своего социального круга⁷.

Рост числа бедных оказывает пагубное воздействие на занятость, так как способствует согласию на любую работу и стимулирует расширение неформальной занятости. Такая занятость, как правило, означает: нерегламентированность рабочего времени, полную незащищенность от увольнения, заниженную и нерегулярную заработную плату, увеличенный риск производ-

¹ Беглова Е.И. Бедность в России: структура и формы проявления // Уровень жизни населения регионов России. – №3 (201). – 2016. – С. 98-111.

² Зубова Л.Г. Неравенство и бедность в России: динамика, причины, необходимость преодоления // Народонаселение. 2017. № 3 (77). С. 104-115.

³ Ивашиненко Н.Н., Теодорович М.Л. Социальные технологии снижения бедности в России: от внутренних факторов к внешним вызовам // Народонаселение. 2016. № 3 (73). С. 86-94

⁴ Ржаницына Л. С. Бедные в Москве: способы измерения, меры социальной политики // Социологические исследования. 2018. № 10. С. 77-89.

⁵ Римашевская Н.М. Бедность и маргинализация населения // Социологические исследования. 2004. № 4 (240). С. 33-43.

⁶ Теодорович М. Л. Бедность как социальная проблема: стратегический подход. Монография. Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2009.

⁷ Римашевская Н.М. Указ. соч. – С. 35-36.

ственного травматизма, отсутствие социальных пособий, отпуска, пенсий, профсоюза, коллективного договора, элементарных удобств. Перед такими работниками остро стоят задачи реализации своих социальных гарантий – права на труд, его оплату, отвечающую современному уровню социальных потребностей, удовлетворительные производственные и бытовые условия. При этом происходит существенная деградация не только данного сектора рынка труда, но и определенная деградация общества.

Разработка механизма регулирования общественного развития в целом и рынка труда, в частности, возможна на базе анализа основных проблем социально-экономического развития, выявления доминирующих факторов и последующего определения стратегических целей и задач каждого региона. Решение текущих задач должно способствовать достижению перспективных целей. В практической деятельности следует ориентироваться на объективные приоритеты общей экономической стратегии с обязательным учетом мнения населения. Это тем более актуально, что, например, в Нижегородской области, проведенная нами комплексная систематизация опросов общественного мнения показала, что вялотекущая официальная безработица, наблюдаемая в течение последних лет, отчасти на время затушевала существующие проблемы рынка труда и, соответственно, слабо отразилась в обозначенных населением региона основных социальных проблемах.

В социальной сфере Нижегородской области могут быть выделены следующие проблемы, имеющие наибольшее социальное значение¹:

- невысокий уровень жизни населения, чему способствует низкий уровень оплаты труда в ряде отраслей экономики, особенно, по отдельным профессиям в организациях бюджетной сферы;
- значительная дифференциация населения по уровню доходов;
- невысокие пенсии;

¹ Авторская разработка на основе: 1) результатов опросов общественного мнения телекомпании "Волга" 2014-2017 гг.; 2) индикаторов Стратегии развития Нижегородской области до 2020 года (блок "Высокий уровень благосостояния населения и стандарты качества жизни"); 3) ключевых показателей социально-экономического развития, публикуемых Росстатом; 4) анализа нормативно-правовой базы Нижегородской области.

– проблемы жилищно-коммунального хозяйства, в т.ч. тарифы и качество предоставления жилищно-коммунальных услуг, рост тарифов, социальная норма электроэнергии, ЖКУ, контроль обслуживания в ЖК-сфере, капитальный ремонт, старение основных фондов сферы ЖКХ, получение социального жилья;

– доступность жилья;

– доступность услуг здравоохранения, высокие цены на лекарства;

– демографические и сопряженные проблемы, в т.ч. старение населения, высокая материнская и младенческая смертность, естественная убыль населения, особенно на селе, высокая смертность населения в трудоспособном возрасте;

– миграционные проблемы, в т.ч. национальная и региональная миграционная политика, проблема дефицита трудовых ресурсов, нелегальная миграция;

– физическая культура и спорт – недостаточная обеспеченность объектами физической культуры, низкая доля населения области систематически занимающегося физической культурой и спортом, проблемы детей школьного возраста, посещающих спортивные клубы и секции

– социально опасные болезни (туберкулез, алкоголизм, наркомания – низкая эффективность профилактики и лечения);

– проблемы семьи, в т.ч. утрата моральных семейных ценностей, недостаточное качество оказания социальных услуг для молодых семей и семей с детьми младшего возраста;

– проблемы трудоустройства, безработица молодежи, проблемы трудоустройства выпускников высших и средних специальных учебных заведений;

– высокий износ материально-технической базы учреждений социальной сферы;

– недостаточная обеспеченность детей дошкольного возраста дошкольными образовательными учреждениями;

– дороги, общественный транспорт, в т.ч. объем строительства и ремонт автомобильных дорог, износ общественного транспорта, стоимость проезда;

– преступность – рост уровня преступности, в т.ч. правонарушений, связанных с наркотическими средствами, низкий процент раскрываемости преступлений.

Важно при этом уже на предварительных стадиях разработки различных программ и прогнозов обеспечить жесткую координацию и взаимоувязку решения проблем занятости как на федеральном, так и на региональном уровнях. Это позволит обеспечить выполнение программно-целевых документов, определяющих ориентиры социально-экономического развития страны в долгосрочной перспективе, в том числе направления движения в области модернизации и инновационного развития рынка труда как отдельно взятого региона, так и Российской Федерации в целом.

Методологический принцип такого подхода представляет собой движение от общего к частному – от стратегических приоритетов развития международного и национального рынка труда к целям и задачам его эффективного функционирования на региональном уровне. Можно с достаточной уверенностью утверждать, что в России существуют огромные возможности для расширения эффективной занятости. Дальнейшее развитие частного предпринимательства, малого бизнеса, сферы услуг, всей рыночной инфраструктуры.

В нашей стране есть еще такой резерв, как перераспределение бюджета рабочего времени, более полный учет особенностей трудового поведения отдельных социальных групп работников (женщин, пенсионеров, молодежи и др.). Данный инструмент законодательного регулирования рынка труда широко применяется в международной практике.

Важнейшим направлением политики на рынке труда должно стать дальнейшее развитие структуры малого бизнеса. Принципиальным моментом в данном направлении является избирательный характер поддержки. Объектом программ должны стать, в первую очередь, те потенциальные предпри-

ниматели и микропредприятия, которые ориентированы на производство продукции, требующей применения труда высокого качества. Потребность в резком повышении качества рабочей силы обусловлена и продолжающимся снижением численности трудовых ресурсов. Представляется, что такой подход, направленный на развитие предпринимательства и предотвращение деградации совокупной рабочей силы, согласуется со стратегическими приоритетами по модернизации экономики страны.

Важным аспектом развития трудовых ресурсов является адекватная молодежная политика на рынке труда, предполагающая разработку институциональных мер и процедур с целью превратить молодежную политику на рынке труда в действенную составную часть стратегического планирования национального развития. Конечной фазой этого процесса является собственно осуществление выработанной политики, при этом особое внимание уделяется участию в нем всех субъектов рынка труда; создание эффективного механизма управления программами; анализ, оценка и корректировка проводимой молодежной политики на рынке труда.

Социологи отмечают, что молодежь неоднородна по уровню образования, запросам, жизненным ценностям. Как правило, в ней четко выделяют три возрастные когорты: от 14 до 18, от 18 до 24 и от 24 до 30 лет. Первая когорта – период вступления во взрослую жизнь – время окончания школы и начало профессионального выбора, вторая когорта – возраст получения профессии и начало профессиональной жизни, третья когорта – период начала реальной профессиональной жизни. Следует отметить, что в течение всего этого периода происходит уточнение и нередко изменение своих представлений о наиболее подходящей профессии и месте работы. Важно отметить, что молодые люди из первых двух когорт пребывают сегодня в системе образования, переживающей этап радикальной реформы, и эта реформа, как отмечают многие исследователи в области социологии образования, значительно усложняет процесс профессионального самоопределения молодежи и нередко перемещает его в третью возрастную когорту.

1.3. Модернизация экономики и трансформация занятости

Уточнение сущностных подходов к государственному регулированию рынка труда на современном этапе, на взгляд автора, чрезвычайно важно, как в теоретическом, так и практическом отношении, так как позволяет сформировать ясное и лаконичное описание наиболее вероятной схемы воздействия на рынок труда. Принципиальная схема обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности может быть представлена следующим образом (рис. 2). Важной ключевой задачей экономического обновления России является модернизация экономики, заявленная как одна из главных стратегических целей социально-экономической политики, позволяющая осуществить импортозамещение и поддержать экспорт отечественных товаров. Ее реализация предполагает преодоление сырьевого характера страны и повышение конкурентоспособности народного хозяйства на основе внедрения новейших технологий. Это неизбежно потребует как перестройки функционирования экономики в целом, так и улучшение качества рабочей силы, повышение эффективности функционирования национального рынка труда. Мировой опыт модернизации свидетельствует, что это возможно только при общем подъеме трудовой активности населения. Другими словами, политика модернизации должна проводиться и рассматриваться в сочетании с такой важнейшей социально-экономической проблемой как обеспечение эффективной занятости населения.

Целесообразность осуществления интенсификации рабочих мест объясняется тем, что проводимые преобразования должны способствовать повышению конкурентоспособности производств, увеличению объемов высокотехнологичного экспорта, ускоренному развитию экономики и социальной сферы. Известно, что каждое рабочее место характеризуется параметрами, предопределяющими особенности процесса труда – уровень механизации, режим, интенсивность, сложность и т.п. Эти характеристики оказывают заметное влияние на качественные характеристики развития рынка труда. Оче-

видно, что одной из главных задач модернизации экономики является достижение резкого роста производительности труда, через которую должна проявиться эффективность нового типа экономических и социальных отношений. Целесообразно использовать все факторы роста производительности труда – повышение его технической и энерговооруженности рабочей силы, интенсивности труда, изменение мотиваций труда и др.

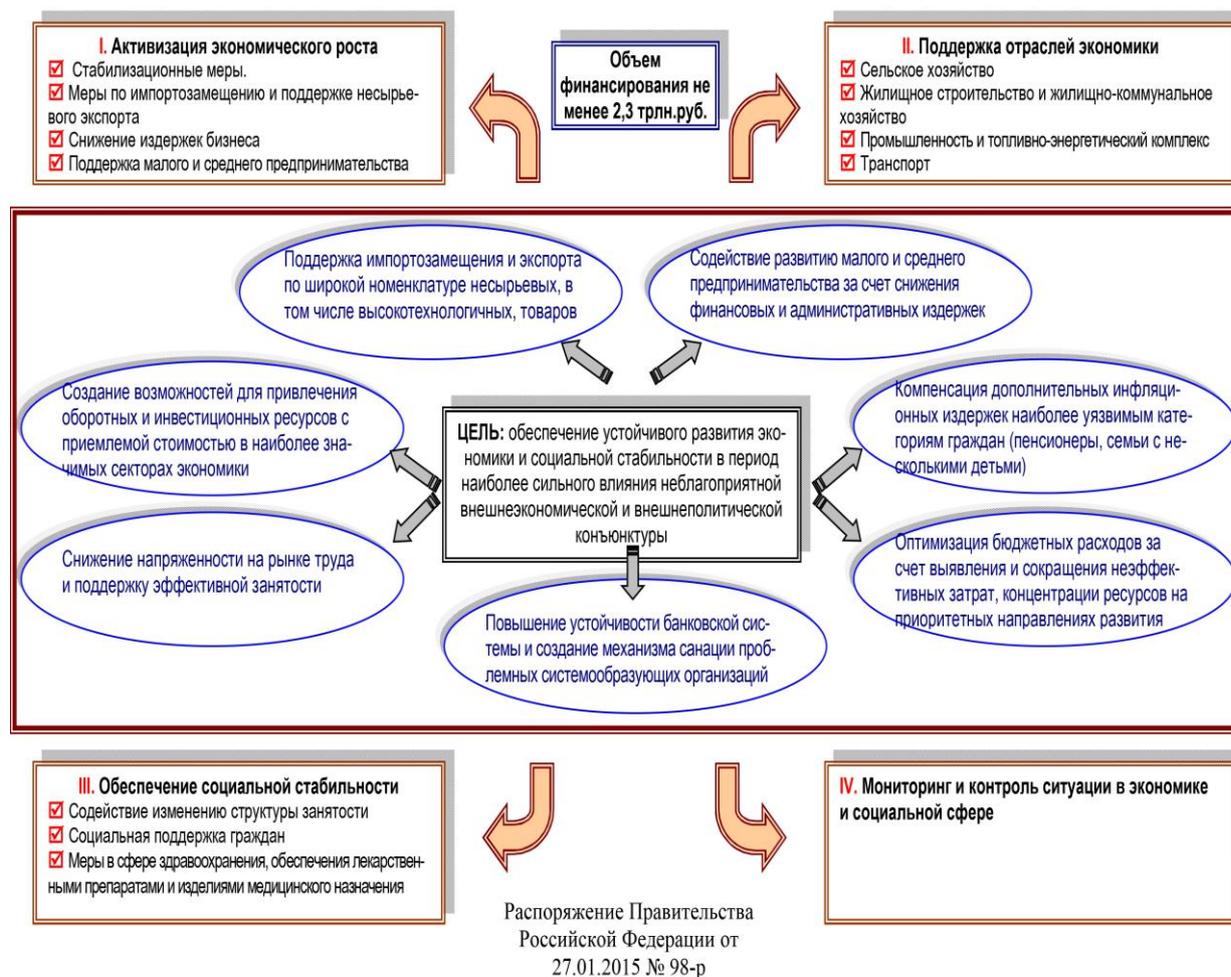


Рис. 2. Принципиальная схема обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности

Источник: авторская разработка.

С позиций достижения стратегической цели государственного регулирования рынка труда, стержневой проблемой в условиях модернизации экономики является обеспечение полной занятости. Но если ранее в обеспечении полной занятости главным было создание новых рабочих мест, то в перспективе центр тяжести следует перенести на

качественное совершенствование рабочих мест. В целом вопрос о создании новых рабочих мест и финансовой поддержке этого процесса следует рассматривать особо. Детальный анализ спроса и предложения, количественных и качественных характеристик рабочей силы, заработной платы в промышленности, выполненный Центром трудовых исследований, приводит к однозначному выводу: современной отечественной промышленности квалифицированные работники далеко не всегда нужны¹. Имеющиеся статистические данные указывают на низкую инновационную активность предприятий². В результате по доле высокотехнологичного экспорта в товарном экспорте Россия в настоящее время находится на уровне Индии, уступая более чем в 5 раз Китаю и в 4 раза Италии³.

В этой связи мы разделяем позицию тех авторов, которые считают, что, несмотря на достаточно продолжительный период, прошедший с момента провозглашения этой цели, каких-либо существенных изменений в плане модернизации экономики к настоящему времени не произошло. Отечественная экономика продолжает двигаться по той же накатанной колее, что и 10-12 лет назад⁴. Поставленная во время финансового кризиса 2008-2009 гг. задача перехода к новой, посткризисной экономической системе, так и не решена. По-прежнему системными остаются деиндустриализация и коррупция. Это продолжает обострять социальную напряженность и сокращать финансовые источники для подъема экономики, и, в конечном счете, препятствовать повышению функционирования рынка труда.

Проведенные исследования подтверждают вступление России в фазу угасания темпов экспортно-сырьевого роста. По сути, экспортно-сырьевая

¹ Российский работник: образование, профессия, квалификация. Под ред. В.И. Гимпель-сона, Р.И. Капелюшникова.-М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. – С.459.

² Тодосийчук А. О совершенствовании государственного регулирования науки // Экономист, 2014. – № 3. – С.7.

³ Блинов А. Диагностика трансформационного кризиса и нравственные новеллы // Экономист, 2014. – №6. – С.93.

⁴ Водомеров Н. О теоретических основах политики модернизации // Экономист, 2012.- № 4.-С.10

модель себя исчерпала. Вдохнуть в нее жизнь и придать ей новый импульс уже невозможно¹. Авторские расчеты показывают, что данные тенденции носят достаточно длительный структурный характер, а их преодоление в краткосрочной перспективе вряд ли удастся осуществить. Как справедливо отмечают отдельные авторы, пореформенная экономика России во многом продолжает оставаться неизвестной².

Следует отметить, что в годы ухудшения мировой хозяйственной конъюнктуры вопреки прогнозам численность трудовых мигрантов не уменьшилась. Присутствие масштабных контингентов иностранных работников в существенной мере выдержало экзамен циклических кризисов. Рассматриваемая в совсем недавнем прошлом как временное явление мигрантская масса обрела позиции постоянного фактора социально-экономического развития. По сути дела, современный кризис наглядно доказал невозможность развитых стран обходиться без рабочих-иммигрантов даже в условиях относительного избытка трудовых ресурсов при экономическом спаде. Второй, не менее значимой по своим последствиям тенденцией стало увеличение средней продолжительности пребывания в стране – импортере рабочей силы. Работник, ставивший прежде своей целью поработать год-два в чужой стране, сделав некоторые накопления, ныне становится долговременным жителем принимающей страны.

Важным мотивом международной миграции остается экономический. Показательно, что разница в зарплатах между страной экспортером и импортером рабочей силы, где мигрант в итоге находит работу, доходит до 10 раз³. Таким образом, миграционные потоки возникают при наличии большого разрыва между принимающей и передающей странами в двух отношениях: по уровню экономического развития – в пользу импортера рабочей силы и по

¹ Вечканов Г. Неоиндустриализация и модернизация // Экономист, 2012. – № 9. – С.47.

² Институциональный анализ и экономика России. Под ред. В.Т. Рязанова. – М.: Экономика, 2012. – 495 с. – С.8.

³ Число безработных в мире в 2014 году вырастет на 3,2 млн человек [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://newsland.com/news/detail/id/1376275/> (дата обращения: 05.11.2014).

темпам естественного прироста населения – в пользу ее экспортера. Поэтому часто принимающей стороной оказывается относительно высокоразвитая страна, испытывающая нехватку рабочей силы вообще или в отдельных секторах экономики, а передающей – менее развитая страна с избытком рабочей силы.

В последнее время появились новые центры притяжения рабочей силы и новые направления ее международных передвижений – перемещение иностранной рабочей силы из более развитых в менее развитые страны, миграция между развивающимися странами. Судя по углублению социально-экономической дифференциации развивающихся государств, этим процессам предстоит нарастать опережающими темпами. Развитие вширь ведет не только к появлению новых очагов международной миграции, но и удлинению миграционных потоков, частичному разрушению их региональных рамок. В этом смысле весьма показательны высказывания бывшего премьер-министра Великобритании Д. Кэмерона, который предлагал ввести ограничения на свободное перемещение внутри стран Евросоюза, а также ограничить права мигрантов.¹ Инициатива Кэмерона связана с обеспокоенностью правительства Великобритании уровнем миграции из стран Восточной Европы и потенциальных новых стран – членов ЕС. Этот фактор по-видимому явился одной из причин попыток выхода Великобритании из ЕС.

Применительно к России анализ цифр официальной статистики позволяет с уверенностью утверждать, что в количественном плане эмиграция рабочей силы из России в разы перекрывалась иммиграционным притоком, чего, однако, нельзя сказать о качественном соотношении указанных перемещений. По словам А.В. Рубцова, ключевая проблема модернизации России – «это проблема выхода из сырьевого общества, в котором в итоге сырьем оказываются буквально все. Наше самое высшее образование – это тоже сырьевая отрасль, потому что мозги уходят на экспорт, причем не за деньги, а про-

¹ Премьер-министр Великобритании Дэвид Кэмерон предложил ввести ограничения на свободное перемещение мигрантов внутри стран Евросоюза [Электронный ресурс] // <http://www.nord-news.ru/news/2013/11/28/?newsid=56590>(дата обращения: 02.12.2015).

сто так. Научное знание – тоже сырье. У нас его тоже просто так полуфабрикатом забирают наши мировые конкуренты и реализуют не во вред себе, а мы сами со всеми своими открытиями практически ничего сделать не можем (если только это не оборона или отдельные экспонаты, реальный смысл которых скорее идеологический, нежели функциональный)»¹.

В последние десятилетия в научной литературе стала обосновываться и активно реализовываться на практике концепция гибкого рынка труда, ставшая предметом оживленных дискуссий среди специалистов – теоретиков и практиков. Столь пристальный интерес отнюдь не случаен. Усложнение состава совокупной рабочей силы, замедление темпов роста производительности труда, ужесточение конкурентной борьбы на внутреннем и внешнем рынках диктовало необходимость повышения гибкости современного рынка труда².

Понятие гибкости рынка труда имеет неоднозначное толкование. Например, английский экономист Г. Стендинг в работе «Безработица и гибкий рынок труда» определяет гибкость рынка труда как способность «адекватно реагировать на изменение цен, спроса и предложения рабочей силы, что проявляется в изменении количества, качества и цены рабочей силы»³. Французский экономист Ф.Бланшар рассматривает гибкость рынка труда в трех аспектах: мобильность рабочей силы, гибкость издержек на рабочую силу, гибкость в управлении людскими ресурсами⁴. Ряд исследователей, в частности Р. Буайе, полагают, что существует столько форм гибкости, сколько есть аспектов в отношениях между трудом и капиталом. Профессор С. Кларк⁵ (Великобритания) различает следующие формы гибкости¹:

¹ Социокультурные особенности российской модернизации. Дискуссия. – М.: Экон-Информ, 2009. – С. 42-43.

² Золин И.Е. Рынок труда и политика занятости: вопросы теории, практики. – Н. Новгород, 2001 год.

³ Standing G. Op cit. – P. 59.

⁴ The changing world of work: Major iss. shead: Rep. of Director General Intern. Labour-conf., 72-ndsess. – Geneva: ILO, 1986. – P. 28–29.

⁵ Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость рынка труда в России // Вопросы экономики. – 1999. – № 11. – С. 134.

– численная гибкость – способность работодателя уменьшать численность работников в соответствии с колебаниями объемов производства;

– функциональная гибкость, т. е. возможность перемещать работника с одного рабочего места на другое или требование совмещения профессий в соответствии с производственными потребностями;

– гибкость рабочего времени – способность работодателя изменять режим и количество труда в ответ на колебания спроса и объемов производства.

Эксперты организации экономического сотрудничества и развития под гибкостью понимают мобильность рабочей силы с точки зрения выполняемых функций как внутри предприятия, так и за его пределами. В отмене норм, регулирующих сохранение и стабильность занятости, которые препятствуют предпринимателям создавать и заполнять рабочие места, они видят способ сокращения безработицы и увеличения занятости². В отечественной литературе, в рамках анализа зарубежного опыта, понятие «гибкость рынка труда» рассматривается как процесс, «способствующий достижению как количественной гибкости (выражающийся в изменении количества занятых или уровня заработной платы в ответ на изменение экономической конъюнктуры), так и функциональной гибкости, подразумевающей гибкие режимы труда и занятости, изменение систем оплаты труда»³. При этом, В.Я. Варшавская обосновывает двухсубъектный подход к анализу гибкости рынка труда и гибкости занятости, отличающийся от существующих рассмотрением гибкости с позиции не только работодателя, но и работника⁴. Из вышеперечисленного следует, что концепция гибкого рынка труда представляет по существу новый механизм функционирования рынка труда, обладающий специфическими особенностями, главные из которых – тенденция индивидуализации

¹ Золин И.Е. Рынок труда и политика занятости: вопросы теории, практики. – Н. Новгород, 2001 год

² Гибкое использование рабочей силы и проблемы сегментации рынка труда в развитых странах (научно-аналитический обзор). – М., 1988. – С. 15.

³ Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Г. Меликьяна, Р. Колосовой – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. – С. 145.

⁴ Варшавская Е.Я. Указ. соч. – С. 16.

трудовых отношений, повышение амплитуды колебаний цены рабочей силы в зависимости от спроса и предложения, распространение гибких графиков работы¹.

Таким образом, реальная модернизация возможна в условиях подъема трудовой активности населения, что означает по сути обеспечение эффективной занятости населения. Трудно не согласиться с теми исследователями, которые полагают, что сегодня «особую актуальность приобретают такие важные направления модернизации отечественной экономики, как создание условий для реализации интеллектуального потенциала нации, воспроизводства инновационного человеческого капитала, развитие high-hume технологий»². В настоящее время данный подход не только широко пропагандируется в России, но и активно проводится в жизнь руководством страны. Так, выступая на Инвестиционном форуме «Россия зовёт!» Президент РФ Владимир Путин заявил: «Мы ставим задачу к 2020 году создать или обновить не менее 25 миллионов рабочих мест. <...> На первый взгляд, это выглядит очень сложно, может быть – даже неподъёмно, но мы и наши эксперты посчитали – это вполне возможно.»³

Между тем, вопрос обновления и модернизации рабочих мест вызывают беспокойство ряда исследователей данной проблемы в связи с возможным сокращением совокупного спроса на рабочую силу по мере повышения технологичности современной экономики⁴. Например, известный ученый И.В. Бестужев-Лада пишет: «Сегодня экономисты в мире страстно спорят о том, сколько процентов в годовом балансе рабочего времени общества уйдет на традиционные сферы занятости в компьютеризованном

¹ Золин И.Е. Рынок труда и политика занятости: вопросы теории, практики. – Н. Новгород, 2001 год.

² Чередников О. Высокотехнологичные стартапы в мире и России // Мировая экономика и международные отношения, 2013. – № 10. – С.68.

³ Путин В.В. Инвестиционный форум «Россия зовет!» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/news/16569> (дата обращения 19.10.2012).

⁴ Садовая Е. С. Новые тенденции в социально-трудовой сфере: институциональный аспект // Мировая экономика и международные отношения. – 2013. – № 11. – С. 32. Леонтьев В., Дучин Ф. Будущее влияние автоматизации на работающих. – М.: Экономика, 1997.

общественном производстве. Оптимисты считают, что потребуется не меньше сорока процентов. Пессимисты дают не больше двадцати. Но и те, и другие понятия не имеют, что делать с остальными 60-80%, то есть какими рабочими местами обеспечить в такой ситуации трех или даже четырех из каждых пяти работоспособных членов общества»¹. На наш взгляд, подобная позиция вряд ли является убедительной. Упрощенный подход к этой проблеме, акцентирующий внимание только на факторах высвобождения рабочей силы новой техникой и технологией часто не учитывает влияние иных факторов.

В условиях, когда внутренние источники роста инвестиций в производство ограничены, а инвестиционный комплекс не всегда в состоянии освоить существенно больший объем инвестиций (в том числе из-за сбоев в инфраструктуре и худшего по сравнению с потребностями качества рабочей силы), программы инвестиционной поддержки создания новых высокоэффективных рабочих мест могут быть труднореализуемы, поскольку требуют значительных средств и времени (в том числе и на переподготовку кадров). По идее, интенсивные структурные сдвиги в пользу высокотехнологичного и информационного секторов экономики потребуют появления иной по качественным характеристикам рабочей силы, отвечающей задачам современного производства. Занятая рабочая сила должна постепенно перемещаться в более привлекательные сферы рынка труда, а также в те сферы деятельности, которые появятся вновь, с высокоинтеллектуальными высокооплачиваемыми рабочими местами в сфере промышленности, транспорта, энергетики и других приоритетных отраслей. К сожалению, как показывает практика, мероприятия по модернизации экономики в большинстве случаев до сих пор происходят без учета обозначенных требований.

На современном этапе, предполагающем быструю адаптацию рабочей силы к происходящим в ней структурным и технологическим сдвигам, особую

¹ Бестужев-Лада И.В. Социальные проблемы занятости в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.sbiblio.com/biblio/archive/besstuzhev_probllzan/ (дата обращения 20.11.2017).

актуальность приобретает высказывание К. Маркса о различиях между простым и сложным трудом: «Труд, который имеет значение более высокого, более сложного труда по сравнению со средним общественным трудом, есть проявление такой рабочей силы, образование которой требует более высоких издержек, производство которой стоит большего рабочего времени и которая имеет поэтому более высокую стоимость, чем простая рабочая сила»¹. Тот факт, что подготовка квалифицированной рабочей силы, как отмечал К. Маркс, «стоит большего рабочего времени», становится в настоящее время одним из факторов растущего несоответствия между потребностями хозяйства в рабочей силе и масштабами ее подготовки. Понимая это, правительства многих государств продолжают активно наращивать объемы подготовки квалифицированных кадров и привлечение ее из-за рубежа посредством реализации селективной миграционной политики.

Интересно в этой связи, как сформулированы в докладе Министерства труда США стратегические цели развития рынка труда «Масштабы глобализации продолжают расширяться... Природа конкуренции на глобальном рынке меняется по мере того, как работники, технологии, капиталы все более свободно и легко перемещаются между странами. В экономике XXI века навыки, обучение и подготовка кадров являются ключевыми факторами для сохранения высокой конкурентоспособности страны... Сохранение высококвалифицированной рабочей силы будет одним из ключевых факторов, дающих сравнительное преимущество США в глобальной экономике будущего»².

Изучение теоретических предпосылок, вытекающих из современных представлений о рынке труда, показало, что большое значение здесь имеет социальный престиж профессии, требующей качественного высшего образования. Об этом свидетельствуют, в частности, более высокие заработки этой категории рабочей силы. Речь идет не только о менеджерах,

¹Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т.23. – С.208-209.

²Стратегический план министерства труда США. Неофиц. пер./ Ред. проф. М. Байгереев // Человек и труд. 2009. № 5.- С.4.

ученых, инженерно-технических кадрах, банковских служащих, но и о такой достаточно массовой категории работников как учителя и врачи. Заработная плата учителей начальных школ со стажем составляет в Германии 175% ее душевого ВВП, в Японии – соответственно 163%, в Великобритании – 146%¹. В рейтинге журнала «Форбс» в десятке самых высокооплачиваемых профессий в США первые девять мест занимают врачи разных специальностей. Возглавляют этот список хирурги и анестезиологи (ежемесячный доход – 16–17 тыс. долл.), замыкают – терапевты (15,9 тыс. долл.), педиатры (15 тыс. долл.) и семейные врачи (14,5 тыс. долл. в месяц). При этом отдельные высококласные специалисты зарабатывают гораздо больше: хирурги-ортопеды до 43 тыс. долл. в месяц, урологи – до 33 тыс. долл.².

Применительно к миграционной составляющей в развитии рынка труда следует отметить, что первые серьезные научные работы, посвященные непосредственно миграции, связаны, прежде всего, с именем английского ученого Е. Равенштейна (E. Ravenstein). Он обобщил ряд эмпирических исследований в этой области и сформулировал 11 правил миграции, большинство из которых справедливы и сегодня. Они устанавливают зависимость между интенсивностью и направлениями миграции. В частности, Е. Равенштейн утверждал, что³:

- интенсивность миграции между двумя географическими пунктами обратно пропорциональна существующему между ними расстоянию;
- мигранты, которые перемещаются на значительные расстояния, как правило, устремляются в большие города с развитой промышленностью и торговлей;

¹ Comparative Indicators of Education in the United States and Other G8 Countries: 2004. Wash., 2005. – P. 37.

² Сколько платят врачам в разных странах. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ekonomika.by/mezhstranovie-sopostavleniya/skolko-platyat-vracham-v-raznich-stranach> (дата обращения: 15.10.2016).

³Ravenstein E. The Laws of Migration // Journal of the Royal Statistical Society, 1885. June. PP. 167-227; 1889. June. PP.241-301.

- процесс миграции является ступенчатым и предполагает перемещение людей сначала в ближайшие в территориальном плане, а в последствии в наиболее быстрорастущие города;
- любой более или менее значимый миграционный поток обуславливает контрпоток;
- технологический прогресс и развитие коммуникаций приводят к усилению миграции;
- важнейшие факторы миграции – экономические.

Таким образом, масштабность миграционных процессов в современном обществе и значимость тех перемен, которые ими привносятся в экономическую жизнь, объективно требовали систематизации и классификации различных подходов к миграции.

Имеющиеся подходы и определения с достаточной тщательностью проанализировал один из признанных отечественных авторитетов в области теории миграций – В.А. Ионцев, который предложил наиболее полную классификацию основных научных подходов в ее изучении. В своей работе, посвященной теории и истории международной миграции населения, автор выделяет 17 основных научных подходов в исследовании миграции, содержащих 45 научных направлений, теорий и концепций¹. Если воспользоваться предложенной классификацией к изучению международной миграцией, то, на наш взгляд, целесообразно выделить следующие современные теории. Это неоклассическая теория (Дж.Р. Харрис, М.Р. Тодаро), теория человеческого капитала (Л.А. Сжаастад, Х.Р. Кларк), новая экономическая теория миграции (О. Старк, Е. Тейлор), концепция сегментированного рынка труда (М. Пайор, А. Портес, Д. Солоу), теория мирового рынка труда (Э. Плетнев, Дж. Джонстон), теория мировых систем (И. Валерштейн, С. Сассен), теория «притяжения-выталкивания» (Х. Джером, Е. Ли), концепция нового международного экономического порядка (Дж. Бхагвати, В. Бонинг).

¹ Ионцев В.А. Международная миграция населения: теория и история изучения. – М.: Диалог-МГУ, 1999. – С. 85.

Проведенный анализ перечисленных подходов позволяет сделать вывод, что большинство теорий в качестве определяющей причины миграции выделяют подчас противоречащие друг другу факторы. Коренной изъян состоит в том, что в них просматривается стремление сделать доминирующими одну из черт или группу факторов, так или иначе влияющих на возникновение миграций. Среди факторов, формирующих миграции как социально-экономическое явление, фигурируют то стремление индивидуума просто улучшить свое положение, то этнически-культурная близость страны – объекта переселения, то наличие поглотительных возможностей рынка труда. В реальной жизни все перечисленные подходы и объяснения дополняют друг друга и взаимопереплетены, и на данный момент идеальной теории миграции не существует. Данное утверждение находит поддержку как в отечественной, так и в зарубежной литературе¹. Как показывает мировой опыт, миграция (при ее грамотном регулировании со стороны государства) способна дать более быстрый и масштабный ответ на вызовы ближайшего десятилетия. Например, в настоящее время согласно имеющимся оценкам мигрантами создается от 7 до 10% ВВП экономики страны². В связи с этим, мы разделяем позицию тех ученых, которые утверждают, что в долгосрочном периоде Россия будет нуждаться в человеческих ресурсах даже при достаточно эффективном использовании достижений научно-технического и социального прогресса³.

В то же время процесс участия стран в мировом рынке труда, относящихся к его периферии (в сложившейся ситуации к ним, на наш взгляд, следует отнести развивающиеся страны и страны с переходной экономикой) несет для этих стран целый ряд негативных последствий. Зачастую они теряют лучшие кадры. Особое беспокойство вызывает утечка умов – эмиграция

¹ Migration Theory: Talking across discipline. Ed. by Caroline B. Brettell and James F. Hollifield. Routledge. – NY and London: Taylor & Francis Group, 2000.

² Россия: новая социальная реальность. Социальная и социально-политическая ситуация в России: анализ и прогноз. Под ред. Г.В. Осипова, В.В. Локосова. – М.: ИСПИ РАН, 2011. – С. 274.

³ Метелев С.Е. Международная трудовая миграция и развитие российской экономики. – М.: Юнити, 2006. – С. 235.

квалифицированных специалистов в ведущие капиталистические страны. Другими словами, для периферийных стран становится все более ощутимой нехватка трудовых ресурсов, деформируется половозрастная структура населения за счет убытия из его состава наиболее здоровых, молодых, профессионально подготовленных граждан. Следствием этого процесса оказывается негативное воздействие на экономический и научно-технический потенциал донора рабочей силы. И наоборот, страна, в которой наблюдается устойчивый рост иностранной высококвалифицированной рабочей силы, имеет большую выгоду за счет обеспечения более динамичного экономического развития. Миграция рабочей силы из бедной страны в богатую способствует росту ВВП, увеличению национального дохода, увеличивает доходы бизнеса в принимающей стране. Таким образом, многие развитые государства добились реализации своих научно-технических программ за счет подключения интеллектуальных сил из других государств, что существенно помогает развивать свой экономический потенциал и насыщать национальный рынок труда востребованной рабочей силой. Эта тенденция продолжится и в ближайшем будущем. В результате согласно прогнозам Европейского центра развития профессиональной подготовки (Cedefop) доля специалистов среди занятых поднимется в ЕС с 31,2% в 2010 г. до 33,3% в 2020 г.¹

Таким образом, рост миграции в Россию в ближайшие годы необходим, поскольку складывающаяся ситуация на рынке труда последнее время однозначно свидетельствует о хронической нехватке рабочей силы. Однако следует иметь в виду, что проблемы экономического развития страны не всегда возможно решить за счет мигрантов. Поэтому выход из создавшейся ситуации, с одной стороны, банально прост, а с другой стороны, чрезвычайно сложен – повышение уровня благосостояния граждан и рождаемости населения на базе эффективных программ социального развития. При этом стратегию действий государства в сфере регулирования миграции необходимо рассматривать в контексте общенациональной цели – безопасность и благополучие

¹ Skills Supply and Demand in Europe. Medium-term Forecast up to 2020. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2010, pp. 84-85.

человека, построение сильного и самостоятельного государства. Другими словами, современный уровень развития мирового рынка труда выдвигает проблему выработки международной стратегии обеспечения эффективной занятости населения.

ГЛАВА II. ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Осмысление проблемы регулирования рынка труда и участие государства в этом процессе начинается с критики государственного участия с позиций либертарианства, основанного на свободе, как основном принципе организации общества. Широкий идеологический спектр либертарианства от левого крыла (личная свобода) до правого (экономическая свобода) привел к возникновению в рамках этого принципа разнообразных концепций и, в частности, концепций экономического либерализма. Неоклассический подход, базирующийся на представлении о четырех производственных факторах (труд, капитал, земля и предпринимательство) основным принципом провозглашает принцип невмешательства (*laissez-faire*), согласно которому государственное вмешательство в экономику должно быть минимальным в силу того, что экономика является саморегулирующейся системой, которая сама создает эффективное равновесие. Противоположная точка зрения на роль государства на рынке труда высказывается представителями кейнсианской школы. В целом между ними целый веер взглядов. В этих дискуссиях отражается противоречивость самой роли государства на рынке труда, которая для отдельных исторических периодов в представлении разных научных школ и политических сил была далеко не одинакова.

2.1. Государственное регулирование рынка труда: возможности и ограничения

Сторонники дерегламентации рынка труда утверждают, что государственное вмешательство повышает стоимость рабочей силы по сравнению с рыночной ценой, сокращая тем самым спрос на нее. Законодательство о минимальной заработной плате и деятельность профсоюзов часто называется в качестве основных факторов, которые вызывают искусственное завышение уровня заработной платы для привилегированного меньшинства рабочей силы. Отмечается также, что помимо неблагоприятного воздействия (через

уменьшение перспектив занятости) на большинство работников, находящихся вне защищенного (нерегулируемого) сектора рынка труда, искусственно завышенная заработная плата снижает международную конкурентоспособность национальной экономики, а потому ограничивает перспективы экономического роста. Следовательно, по мнению сторонников дерегламентации рынка труда, любое законодательство, касающееся гарантированной заработной платы и стабильной занятости, отрицательно сказывается на найме рабочей силы. Утверждается также, что существующее трудовое законодательство – барьер на пути любых структурных изменений. Мобильность рабочей силы является основным звеном в процессе структурных изменений, но ей согласно приведенному выше доводу мешает трудовое законодательство. Так законодательство о минимальной заработной плате сужает различия в оплате труда, ослабляя тем самым стимулы к мобильности рабочей силы. Отмечается также, что законодательство о гарантированной занятости затрудняет сокращение рабочей силы или ее перераспределение на новые рабочие места, хотя это часто бывает необходимым в связи с проведением структурных изменений. В перспективе дерегламентация и усиление гибкости рынка труда рассматриваются как важнейшие предварительные условия успешного проведения структурных изменений и повышения темпов роста экономического развития.

Механизм государственного регулирования рынка труда, работающий как показывает практика, преимущественно стихийно не способен своевременно и эффективно решать стоящие перед ним задачи – обеспечивать национальные хозяйства необходимой рабочей силой, перераспределять ее между отраслями и сферами деятельности. Проблема кадров в таких условиях становится одной из главных. В то же время отечественная экономическая наука и практика переживает новый этап. От почти полного отрицания государственного регулирования экономики, господствовавшего еще совсем недавно, она опять была вынуждена обратиться к теме, связанной с усилением регулирующего воздействия государства. Исследователи данной проблемы

подчеркивают, что сегодня необходимо пересмотреть целевые установки действий органов власти на рынке труда. Возникает необходимость расширения управленческих функций государства, его «возвращения» на рынок труда¹, требуется кардинальный пересмотр политики занятости и определение ее стратегических ориентиров для улучшения поддержки безработных и встраивания ее в процесс повышения экономической активности населения².

В результате неадекватности проведенных рыночных преобразований, а также резкого ухудшения демографической ситуации экономика страны на долгие годы оказалась дезорганизованной. Безработица, неэффективная занятость, значительные региональные диспропорции на рынке труда составляют лишь небольшую часть проблем с использованием трудового потенциала. Важно учитывать, что на состояние рынка труда влияют не только нормативные акты и действия правительства, которые оказывают непосредственное воздействие на показатели занятости, но и общий контекст государственной экономической политики. По степени социальной ориентации экономики Россия уступает развитым странам мира совсем не случайно. Это – результат крупных системных деформаций, возникших в 1990-е гг. Хотя часть таких деформаций была позднее устранена, тем не менее, задача формирования конкурентоспособной экономической системы ждет своего практического решения.

На наш взгляд, вместо идеологического важно следовать прагматическому подходу, выработать и проводить общегосударственные решения, напрямую подчиненные достижению конкретных результатов социально-экономического развития России. И, как представляется, прагматизм в настоящее время начинает превалировать в определении приоритетных направлений инновационной политики. Это в целом позитивный процесс, который также находится в русле передовых тенденций развития. Таким образом,

¹ Якунин В.И., Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э. и др. Государственная политика вывода России из демографического кризиса. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. – С. 246-250.

² Токсанбаева М.С., Лежнева Ю.А. Проблемы сохранения трудового потенциала безработных // TerraEconomicus, 2012. Т. 10. № 1. – С. 155.

нельзя не прийти к выводу: основной кризис в сфере труда еще только надвигается. Отсюда и несомненная значимость целенаправленного проведения рациональной политики по отношению к рынку труда. Другими словами, сложилась ситуация, когда требуется новое осмысление роли государства по отношению к рынку труда, формирование и совершенствование соответствующих институтов и механизмов его регулирования. Все это ставит важные задачи не только перед практикой, но и теорией государственного регулирования. Необходимо как можно быстрее сформулировать теоретическую концепцию развития рынка труда в современных условиях и скорректировать механизм его государственного регулирования. В России должны появиться новая политика в области регулирования социально-трудовых отношений, соответствующие современные технологии, обеспечивающие эффективное государственное воздействие.

В этой связи, руководствуясь целями и задачами исследования, укажем на два момента. Первый из них состоит в том, что мероприятия по регулированию рынка труда должны проводиться в увязке с принципами и механизмами, утвердившимися в мировом сообществе. Второй момент сводится к необходимости при разработке новой концепции регулирования рынка труда учитывать цели и задачи по модернизации экономики, особенности предшествующего развития и современного состояния рынка труда, менталитет и поведенческие характеристики работников, сложившуюся систему государственного участия в процессах, происходящих на рынке труда. Названные и другие факторы предопределяют специфику новой парадигмы по регулированию рынка труда. Ее обоснование целесообразно предварить исследованием эволюции мировой политики занятости и рассмотрением существующих моделей государственного регулирования рынка труда, используемых в разное время на практике в развитых странах.

Государственное регулирование представляет собой систему воздействия на процессы социально-экономической и политической жизни общества, осуществляемое государственными и международными учреждениями,

общественными организациями. Воздействие государства осуществляется через систему законодательных актов с помощью государственных и муниципальных органов власти¹. Регулирование международного рынка труда предполагает ориентировку на соблюдение положений, содержащихся в международно-правовых актах: свобода труда, свободный выбор рода деятельности, профессии и защита от безработицы.

В целом, активность государства в этой области нами воспринимается позитивно. Государственное регулирование, по мнению Международной организации труда, объективно способствует большей занятости населения и стабильности рабочих мест, так как обеспечивает психологическую уверенность работника в гарантированном трудоустройстве (на Западе понятие «достойный труд» неотъемлемо от понятия «защита труда»). Бельгия, Дания, Ирландия и Швеция, к примеру, являются странами с хорошо развитой и структурированной политикой и инфраструктурой в сфере занятости, иными словами, эти страны лучше всего защищают своего работника. Важнейшей предпосылкой и необходимым фактором изучения западного опыта является его глубокое осмысление, позволяющее всесторонне охарактеризовать динамику изменений в подходах к регулированию рынка труда и сформулировать основные направления их концептуального истолкования².

Об использовании зарубежного опыта в последнее время высказывается немало различных взглядов. Их спектр весьма велик. Существует мнение, что нашей стране незачем перенимать опыт других, так как мы сами способны решить свои проблемы. Бытует и другая крайность. В частности, подчеркивается, что все просчеты социально-экономической политики страны пореформенного периода связаны со стремлением ввести в общественную жизнь нечто особое, неповторимое, а стало быть,

¹ Бейдин С.В. Политика занятости как политический институт, обеспечивающий региональную безопасность//Вестник Забайкальского государственного университета. – 2015. – № 1 (116).– С. 66-73.

² Золин И.Е. Государственное регулирование рынка труда: мировой опыт и возможность его адаптации в России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – № 8 (245)– С. 55-62

непроверенное. На наш взгляд, применительно к политике занятости, требуется прежде всего исходить из условий и особенностей нашей страны, заключающейся прежде всего в ее громадных размерах, климатических особенностях и неравномерностью развития производительных сил на разных территориях. Поэтому необходимо руководствоваться выработанной стратегией социально-экономического развития – здесь особенно важен собственный опыт, наработанный за последнюю четверть века.

Государственное регулирование рынка труда отнюдь не статично, оно постоянно развивается, совершенствуется. Конкретное содержание его каждого этапа определяется множеством самых разнообразных факторов, в том числе состоянием экономики, численностью рабочей силы, фазой экономического цикла, продолжительностью рабочего времени, изменениями уровнями производительности труда, характером и масштабами государственного регулирования экономики, степенью вовлеченности национальной экономики в мирохозяйственные процессы и др. Процесс его эволюции, безусловно, продолжается. Сочетание этих в значительной мере взаимосвязанных факторов по-разному складывается на различных этапах развития. В силу разности экономических потенциалов, социальной структуры, исторических особенностей их хронологические рамки и содержание в отдельных государствах могут не совпадать. По мере сближения уровней экономического развития разных стран, усиления глобализации экономической жизни возникает тенденция к известному сходству содержания отдельных периодов.

На подобную мысль, помимо прочего, наводит поразительная синхронность в смене типов государственной политики занятости. Показательно и то, что время от времени курс на обновление политики занятости был взят на вооружение правящими кругами тех стран, которые по уровню своего экономического развития примерно равны. Что это: простое совпадение или закономерный этап в развитии смешанной экономики?

Полагаем, что отказ от версии о случайном совпадении не нуждается в специальной аргументации. Остается второй вариант – закономерный этап.

Наблюдаемая в течение всего послевоенного периода тенденция к повышению экономической активности женщин сохранилась и в кризисные 1970-е и 1980-е годы. Широкому вовлечению женской половины населения на рынок труда способствовали такие факторы, как тенденция женской эмансипации, повышение образовательного уровня женщин, появление всевозможных средств, облегчающих домашний труд, уменьшение размеров семьи, увеличение численности матерей-одиночек, распространение частичной занятости и, безусловно, экономическая необходимость. Сохранение тенденции к повышению экономической активности женщин, с одной стороны, и ограниченность спроса на рабочую силу, в том числе и в главных сферах применения женского труда (отрасли услуг, государственные учреждения) – с другой, привели к росту женской безработицы. Серьезное влияние на обострение проблемы занятости оказали и происходящие во второй половине 1970-х годов изменения в социально-экономической политике развитых стран, связанные с осуществлением рестрикционных и протекционистских мер. Поэтому основное внимание необходимо было сосредоточить на профилактике безработицы, возможностях сокращения ее масштабов и последствий. И хотя в 1970-х годах сложившийся механизм государственного регулирования экономики оказался в кризисе, было бы явным упрощением полагать, как это делают отдельные исследователи, что все проблемы и трудности в экономике 1970-80-х годов сказались на политике занятости¹.

Активизация занятости в подпольной экономике стала объективным следствием острой хронической нехватки рабочих мест на официальном рынке труда. Новые явления в области занятости усугубляли нестабильность рынка труда, усложняли его функционирование и, в конечном счете, свидетельствовали о снижении эффективности государственной политики занятости. Изменение критериев, лежащих в основе политики занятости, было бы

¹ Ленькина О.Б. Эволюция подходов к регулированию занятости населения в развитых странах // Менеджмент в России и за рубежом, 2012. – № 3. – С.32-33.

невозможно без постепенного отказа профсоюзов от жесткой конфронтации с менеджментом. Соответственно изменилось и восприятие бизнесом профсоюзов. Если прежде, в 1950-70-х годах, они расценивались преимущественно как фактор социальной стабильности, то в 1980-х – как помеха в реализации новой социально-экономической стратегии, важнейшим элементом которой стало упрочнение конкурентных преимуществ за счет снижения издержек на рабочую силу. Экономический спад привел к серьезной эрозии трудовых норм. И, как было показано выше, резко возросло число низкооплачиваемых рабочих мест и неустойчивых форм занятости.

Государственная политика на рынке труда меняется и начальный этап этих изменений приходящийся на окончание 1980-х-годов, внес коррективы в государственную политику на рынке труда. Особенно ярко это проявилось в 1990-е и последующие нулевые годы. На протяжении 1990-х годов в механизме и стратегии политики занятости развитых стран наблюдались существенные изменения. Происходило формирование новой системы связей между государством и бизнесом, между регулированием и конкуренцией, сменились цели и приоритеты экономической политики в целом. Следует особо подчеркнуть, что реализация политики занятости происходила в условиях меняющегося глобального социально-экономического контекста. В известной степени мир становился все более похожим на единый, мировой рынок труда. Первый аспект этого процесса – международное движение рабочей силы. Второй аспект глобализации экономики – растущее перемещение промышленного производства в развивающиеся страны и Китай. Разумеется, свобода перемещения товаров и рабочей силы, была достаточно ограничена. И тем не менее, степень действительной и потенциальной конкуренции со стороны рабочей силы из стран с низкой заработной платой и готовность предпринимателей извлекать выгоды из этой конкуренции достигли такого уровня, что национальные правительства не могли уже действовать так, как будто они существуют на закрытом рынке труда.

Необходимо отметить, что определение размера и порядка выплаты пособия по безработице всегда было сферой противодействия между государством и профсоюзами. В развитых странах пособие по безработице устанавливается или пропорционально предыдущему заработку (Канада, США) или в фиксированном размере (Великобритания, Голландия, Франция, Бельгия). В любом случае государственное регулирование занятости требует немалых затрат, которые и ранее (в 1990-е годы) составляли заметную долю их ВВП (ок.3-4% ВВП). Считается, что они полностью окупают себя благодаря рационализации использования человеческих ресурсов. Конкретные формы происходящих перемен в политики занятости были связаны также с мероприятиями по ограничению действия законов о защите рабочих мест, индексации доходов, ужесточены условия назначения пособий по безработице и т.п. Предпринимателям предоставлялась относительная свобода в выборе оптимальных форм и методов использования рабочей силы. Одной из важнейших задач государственной политики занятости становится нацеленность на повышение мобильности и гибкости совокупной рабочей силы, ее способности адаптироваться к структурным изменениям в экономике. Еще больший размах, чем прежде, приобрела система подготовки и переподготовки рабочей силы, а также усилен контроль за ходом выполнения государственных образовательных программ. Так, в США принят федеральный закон «Об инвестициях в рабочую силу», согласно которому работникам предоставляются большие полномочия по контролю за реализацией государственных программ подготовки кадров. Кроме того, закон предусматривает создание правительством страны центров по переподготовке, которые призваны оказывать самый широкий спектр образовательных услуг нуждающимся в них работникам. Одновременно на эти центры возлагаются задачи по страхованию от безработицы, осуществление помощи в поиске работы, в профессиональной ориентации обратившихся в центр граждан.

Использование гибких форм занятости (частичная, временная, краткосрочная, субподрядная, надомничество и т.п.), а также сокращение рабочего

времени усиливают трансформацию рынка труда, формирует новые модели занятости. Очевидно, что последнее – не просто теоретическая конструкция, а новая сущностная реальность, что заслуживает более обстоятельного изучения. Исследование современных концепций регулирующего воздействия государства на рынке труда позволило выявить ряд особенностей системы государственного регулирования занятости в развитых странах. Накопленный материал, помимо прочего, служит эмпирической базой построения типологии социально-ориентированных моделей занятости и характеризует две основные модели занятости, которым в определенной степени подчинена и политика государства на рынке труда: 1) Информационная модель занятости (США, Великобритания, Канада), ключевым моментом которой является сфера производственных услуг и услуг населению. Именно здесь концентрируется основная масса занятых – 70% рабочей силы в Великобритании, 75% – в США и Канаде. 2) Информационно-индустриальная модель (Западная Европа).

Анализ типичного проблемного поля по регулированию рынка труда в развитых странах показал, что значимость для России мирового опыта регулирования занятости заключается не в заимствовании каких-то конкретных форм и механизмов, а в осознании более общих выводов, помогающих активизировать поиск новых подходов к регулированию рынка труда. Такой подход – необходимое условие разумного заимствования. Прежде всего политика государства на рынке труда должна согласовываться с задачами экономического и социального развития страны, а для этого она должна выстраиваться как достаточно жесткая и селективная в общую стратегию социально-экономического развития.

2.2. Формирование рынка труда в современной России: государственное участие

В 1990-е гг. у Правительства России, резко и спонтанно вступившей на путь рыночных преобразований, не было достаточно времени для того, чтобы самостоятельно сформулировать принципы, найти адаптированные мето-

ды и формы государственного регулирования занятости населения. Практически немедленно необходимо было принять радикальные и срочные меры по недопущению массовой безработицы, оказанию социальной и материальной поддержки незанятому населению, разработке эффективных механизмов, связанных с содействием в трудоустройстве безработных граждан.

В условиях России решение этой задачи заключается, во-первых, в повышении социальной ответственности бизнеса, во-вторых, в постоянном государственном мониторинге и гибком реагировании федеральных и местных органов власти на возникающие проблемы. От того, насколько государство сумеет согласовать политику на рынке труда с интересами национального хозяйства, разработать и реализовать процедуры, обеспечивающие селективность и контролируемость проводимой политики, в значительной степени будет зависеть состояние отечественного рынка труда. Важно, чтобы обозначенные инструменты не воспринимались в отрыве друг от друга, тогда как только системность их применения может служить залогом искомого эффекта.

Поскольку времени на раздумья фактически не было, а опыт развитых стран-членов МОТ по регулированию занятости был известен, хотя бы в общих чертах, поэтому он и был принят в России в качестве образца при создании системы государственного регулирования занятости населения. Сегодня политика занятости в России – составная часть всей системы регулирования социально-трудовых процессов в обществе. В развитии государственной службы занятости населения (СЗ) можно выделить 3 этапа:

1 этап (1991-1997 гг.) – этап становления, когда в самом общем виде были определены направления ее деятельности как федерального органа государственной власти. Но это было явно недостаточно для того, чтобы обеспечить проведение на всей территории страны единой государственной политики в области занятости населения. Поэтому в дальнейшем, потребовалось принятие целого ряда нормативных актов, расширяющих, дополняющих и уточняющих сферу и задачи их деятельности.

2 этап (1998 г. – 2005 гг.) СЗ становится системой с разветвленной и суб-

ординированной структурой, с солидной финансовой и материальной базой.

3 этап (2006 – н/в) – работа СЗ выстраивается в условиях, когда территориальные органы Роструда по вопросам занятости населения были реорганизованы в органы исполнительной власти субъектов РФ¹.

Очевидно, что процесс формирования этой системы еще не завершен и деятельность СЗ требует совершенствования. Следует усилить функциональное значение тех ее подразделений, которые связаны с профориентацией, с организацией обучения и переподготовки, являющихся перспективным направлением активной политики на рынке труда. Необходимо также совершенствование работы СЗ в части, стимулирующей обращение работодателей и безработных граждан к их услугам.

Оценка практики применения законодательства о занятости населения органами службы занятости при осуществлении социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, а также практики обеспечения государственных гарантий в области занятости населения в части социальной поддержки безработных граждан показывает, что ситуация существенным образом не изменилась и по-прежнему основными причинами выявленных нарушений, допускаемых работниками служб занятости, являются:

– недостаточное знание законодательства о занятости населения в большинстве случаев у работников СЗ, работающих менее года и не обладающих достаточной квалификацией;

– определенно слабый уровень текущего контроля за соблюдением последовательности действий, определенных административными процедурами по предоставлению государственных услуг в сфере занятости населения, принятием решений работниками СЗ;

– отсутствие должного уровня ответственности, проявляемого работниками СЗ при предоставлении государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безра-

¹ Закон РФ от 29.12.2006 г. № 258-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием разграничения полномочий»

ботными;

– недостаточно возможностей для прохождения переподготовки или повышения квалификации работниками СЗ по вопросам применения законодательства о занятости населения¹.

Следовательно, отечественная служба занятости, унаследовавшая основные функции от небезызвестной службы организованного трудоустройства до сих пор пока недостаточно эффективна. Механическое заполнение вакантных рабочих мест и раньше удавалось плохо. Как показывает практика, не так уж многие ищущие работу, согласны трудиться на любом рабочем месте. И если служба занятости не будет обладать полной информацией о том, какого характера работу нужно выполнить на том или ином месте, какие для этого требуются профессиональные и личные качества потенциальных работников, не будет обеспечена достаточными финансовыми ресурсами и квалифицированными кадрами, поставленных задач не достичь. Нужны развернутые полноценные информационные банки рабочих мест, в которых были бы сосредоточены данные о трудовых ресурсах и вакансиях, изменения в подходах к организации переквалификации, созданию новых рабочих мест. В целях повышения качества оказания государственных услуг по трудоустройству безработных граждан, целесообразно использование видеособеседований между работодателем и гражданином на базе государственной службы занятости. При этом необходимо учитывать изменения престижности различных профессий в массовом общественном сознании. Это одно из важнейших аспектов решения проблемы безработицы в условиях цифровой экономики: эффективная занятость высвобождаемых работников возможна только в условиях учета их трудового, образовательного и профессионального потенциала, его соответствия имеющимся вакансиям.

В настоящее время в деятельности Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации наблюдается внедрение новых управленче-

¹ Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2014 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rostrud.ru/press_center/doklady/otchety-o-deyatelnosti-federalnoy-sluzhby-po-trudu-i-zanyatosti/ (дата обращения 10.09.2015).

ских инструментов и подходов в реализации возложенных функций. В фундамент преобразований легла инновационная концепция – «Открытая инспекция труда»¹. Среди важнейших шагов в реализации концепции – это запуск нового интернет-портала с электронными сервисами в помощь работникам и работодателям «Онлайнинспекция.рф», основной задачей которого является обеспечение оперативного доступа к информации, связанной с трудовым законодательством².

Для повышения эффективности контрольно- надзорных мероприятий и, главное, для обеспечения соблюдения трудового права работодателями были разработаны новые методические подходы. Например, внедрение механизмов экономической мотивации работодателей, предусматривающих дифференцированное ужесточение ответственности за нарушения трудового законодательства в сочетании с эффективными мерами стимулирования. По оценкам экспертов, это приведет к тому, что соблюдать трудовое законодательство для работодателя будет гораздо более выгодно, чем его игнорировать. Кроме того, в 2013 году стартовала работа по разработке системы «внутреннего контроля (аудита) на предприятии», позволяющей работодателю самостоятельно осуществить проверку соответствия отдельным требованиям трудового законодательства, получить через интерактивные сервисы рекомендации по устранению выявленных нарушений с приложением правового обоснования, реализовать программы по улучшению условий труда на базе приложения «Электронный инспектор». Роструд приступил к реорганизации офисов государственных инспекций труда в современные Центры взаимодействия по вопросам труда в соответствии с лучшей мировой практикой. Начата работа по унификации основных технологических процессов контрольно-надзорной деятельности, которая включает в себя разработку си-

¹ Отчет о деятельности федеральной службы по труду и занятости за 2013 год [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/upload/iblock/598/2313180yy.pdf> (дата обращения 10.09.2015).

² Краткое резюме раздела «Открытая инспекция труда» на официальном сайте единого портала Федеральной службы по труду и занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/cms/upload/docs/201405/201405/29112753OX.pdf> (дата обращения 10.09.2015)

стемы управления рисками причинения вреда в результате нарушений трудового законодательства. Цель этой работы состоит в дифференциации подхода федеральной инспекции труда к проведению контрольных мероприятий в зависимости от степени риска причинения вреда (ущерба).¹

Как показывает региональный опыт и имеющиеся исследования, значительная часть бюджетных средств, предусмотренных для обеспечения активных мероприятий по содействию занятости населения, направляется на развитие структуры органов службы занятости и внедрение IT- технологий. По мнению А.В. Сальниковой, мероприятия по содействию занятости населения в рамках решения данной тактической задачи могут быть более эффективными, если вкладывать средства во внедрение интенсивных технологий обучения. Это будет способствовать ускорению процесса обучения, что влияет на сокращение сроков безработицы, а также позволяет охватить большую категорию лиц. Особенно эффективным является дистанционный метод обучения для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. В целом необходимо формирование нового механизма финансирования региональных целевых программ, связанного с расширением привлечения средств из внебюджетных источников (средства частного бизнеса, населения), и направленного на профессиональное развитие работников. Это позволит оптимизировать использование финансовых ресурсов с целью развития человеческого капитала и будет способствовать эффективности бюджетных расходов в условиях перехода к программному бюджету².

Необходимы качественные преобразования в системе обеспечения соблюдения трудового законодательства, которые должны заключаться не только в пересмотре действующих в настоящее время форм и методов кон-

¹ Краткое резюме раздела «Открытая инспекция труда» на официальном сайте единого портала Федеральной службы по труду и занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/.cmsc/upload/docs/201405/201405/29112753OX.pdf> (дата обращения 15.10.2015).

² Сальникова А.В. Направления совершенствования механизма финансирования региональных целевых программ// Известия ДВФУ. Экономика и управление. – № 1. - 2014. – С. 44-48.

трольно-надзорной деятельности, но и существенном повышении эффективности государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства за счет внедрения новых принципов контроля и инновационных механизмов управления федеральной инспекции труда. Приоритетным направлением должно являться создание инструментов, позволяющих обеспечить активное включение работодателя и работника в решение задач обеспечения соблюдения трудового законодательства. В первую очередь, следует провести инвентаризацию актов трудового законодательства, формирование перечня актуальных требований трудового законодательства, обеспечение доступа к указанному перечню для работников и работодателей в простой и понятной форме. Немаловажным условием повышения уровня обеспечения соблюдения трудового законодательства является создание механизмов экономической мотивации работодателя к соблюдению требований трудового законодательства.¹

Следовательно, регулирование рынка труда требует формирования эффективной системы экономических, организационных и правовых мероприятий, которые по степени реализации и масштабности должны быть значительно шире функционала традиционной биржи труда. Важно также осознать, что решение проблемы занятости должно стать важнейшей частью всей социально-экономической политики государства. Организационные структуры как один из ключевых элементов в политике занятости должны подвергнуться значительной эволюции и интенсивно развиваться и впредь под влиянием новых социально-экономических отношений.

Таким образом, в настоящее время очень важен переход от разрозненных, фрагментарных мероприятий к скоординированной политике на рынке труда, осуществляемой под эгидой не только службы занятости, но и тесного взаимодействия федеральных и региональных органов власти экономическо-

¹ Отчет о деятельности федеральной службы по труду и занятости за 2014 год [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docplayer.ru/72061950-Federalnaya-sluzhba-po-trudu-i-zanyatosti-otchet-o-deyatelnosti-federalnoy-sluzhby-po-trudu-i-zanyatosti-za-2014-god.html> (дата обращения 10.09.2015).

го и социального блока в рамках реализации инвестиционных и адресных программ. Без этого невозможно обеспечить надлежащую эффективность государственной политики на рынке труда, ее многоуровневую и временную соразмерность. Заметим, что приведение субъективной деятельности людей в соответствие с объективными законами развития рынка труда, чем и занимается, в том числе, регулирование, не является самоцелью. Оно должно помочь познать внутренний механизм развития занятости и так осуществлять государственное воздействие, чтобы создать условия, наиболее благоприятствующие повышению эффективности использования трудового потенциала. Таким образом, современный этап развития нашей страны выдвигает ряд актуальных теоретических и практических проблем совершенствования механизма регулирования рынка труда, как на национальном, так и на региональном уровне. Основой, обеспечивающей эффективное развитие национального рынка труда, должна стать государственная программа содействия занятости, которая должна:

- 1) содержать четко сформулированные цели и задачи в среднесрочной и долгосрочной перспективе, описание предлагаемых методов их реализации, необходимые мероприятия и их экономические и финансовые основы, индикаторы и показатели, а также прогноз ожидаемых результатов;
- 2) соответствовать основным программным документам, определяющим социально-экономическое и инновационное развитие РФ;
- 3) учитывать современное состояние развития рынка труда в России и международный опыт по его регулированию;
- 4) содержать меры по совершенствованию законодательства, направленные на формирование благоприятной среды для создания и обновления рабочих мест;
- 5) включать рекомендации по формированию региональных программ в субъектах РФ.

Важно, чтобы данная программа была максимально интегрирована в общую социально-экономическую политику государства. Следовательно, в

основе программно-целевого подхода к регулированию рынка труда должен быть положен приоритет общегосударственных интересов при единстве целей и интересов отдельных регионов и страны в целом.

2.3. Регулирование рынка труда: диалектика государственных и рыночных механизмов

Проблема государственного регулирования рынка труда во многом находится в русле дискуссии между сторонниками государственного планирования экономики и либеральной установкой на полную свободу рынка. Однако понятно, что рынок труда во многом зависит от государственных программ развития различных территорий, тех или иных отраслей, государственных структур и органов. Государственное финансирование науки, культуры и образования, контроль за трудовой миграцией – все это в значительной степени связано с целевым воздействием на рынок труда. В связи с этим особое значение приобретают проблемы оптимального сочетания государственных и рыночных рычагов регулирования экономики. Как известно, основная задача теории государственного регулирования – найти ответ на вопросы, почему государство в той или иной степени ограничивает свободу действий экономических агентов и к каким последствиям приводит принятие решений о регулировании. В идеале эта теория должна определять, кому выгодно регулирование, в каких формах оно будет осуществляться, какие отрасли экономики наиболее вероятно будут регулироваться. Она должна давать практические рекомендации для принятия органами государственной власти решений в этой области. Тем не менее, формы и методы государственного регулирования относятся к числу тех проблем экономической теории, вокруг которых вот уже более двух столетий не стихают споры. Например, среди западных и отечественных исследователей постоянно ведутся дискуссии о том, решение каких проблем следует оставить рынку, а какие возложить на государство.

В западных экономических разработках даже сегодня достаточно много сторонников утверждения, что рынок является саморегулирующимся механизмом. Посредством только рыночных отношений достигается равновесие и сбалансированность экономики. Вмешательство же государства в экономику только препятствует ее поступательному развитию. Важнейшей для западной экономической политики является проблема соотношения рыночного и государственного регулирования. И хотя в истории экономики указанное соотношение претерпевало заметные изменения, оно все же, как правило, основывалось на том или ином варианте сочетания этих двух основных форм регулирования. В последние десятилетия государственное регулирование экономики концентрировалось на осуществлении двух важнейших функций: с одной стороны, на поддержке и стимулировании тех сфер или направлений деятельности, которые под воздействием одних только рыночных сил либо не развивались вообще, либо развивались в недостаточной степени; с другой стороны, на выполнении роли общеэкономического координатора, воздействующего на развитие экономики.

Вряд ли стоит ожидать единства мнений по вопросам социально-экономической роли государства в достаточно своеобразной российской ситуации. Но как бы ни качался маятник теоретических воззрений на роль государства в рыночной экономике, ясно одно – России предстоит пройти свой путь поисков оптимальных форм государственного регулирования экономики в целом и рынка труда, в частности. Необходимо иметь в виду, что в России с самого начала рыночных преобразований был допущен серьезный методологический просчет – роль государственного регулирования была сведена к минимуму, а сами преобразования были отданы во власть рыночной стихии. Концепция саморегулирующегося рынка при реализации ее на практике привела к неравномерности экономического развития различных регионов страны, критической ситуации в стратегических отраслях отечественного

производства, расслоению общества на очень богатых и бедных, гиперинфляции, безработице.

Масштабные рыночные реформы 1990-х годов провозглашали цели – оздоровление экономики, рост благосостояния населения, укрепление мощи государства, хотя наиболее последовательные рыночники определяли эти цели проще: создать класс крупных собственников, разрушив систему госсобственности. Годы показали, что упрощенные подходы, излишняя вера в силу рынка, так и не позволили достичь продекларированных целей. Многие из текущих проблем российской экономики в целом и рынка труда, в частности, возникли прямо или косвенно из-за того, что государство не сыграло надлежащей роли в организации рыночных отношений.

Такие выводы подтверждаются расчетами экономистов. Так, по оценкам видного американского экономиста, лауреата Нобелевской премии Дж. Стиглица, в результате реформ «Россия обрела самое худшее из всех возможных состояний общества – колоссальный упадок, сопровождаемый столь же огромным ростом неравенства»¹, а экономический потенциал страны, все еще не достигает и половины объема 1991 г.² Показательны в этой связи высказывания Президентом США Ф. Рузвельта: «Я совершенно не разделяю мнение тех профессиональных экономистов, которые настаивают, что всё должно идти своим чередом и что вмешательство людей неспособно повлиять на экономические болезни»³, Р. Никсона, который, разъясняя мероприятия своей бюджетной политики, заявил: «Я теперь кейнсианец!»⁴ и Б. Обамы: «... Без бдительного ока (государства – *авт.*) рынок может выйти из-под контроля»⁵. А, как известно, именно американская модель смешанной эконо-

¹ Стиглиц Дж. Глобализация: тревожные тенденции. – М.: Мысль, 2003.- С. 188.

² Губанов С.С. Державный прорыв. Неоиндустриализация России и вертикальная интеграция. – М.: Книжный мир, 2012. – С.137.

³ Рузвельт Ф.Д. «Беседы у камина». М.: ИТРК. 2003. – С. 52.

⁴ Шамберг В.М. США: проблемы и противоречия государственно-монополистического регулирования экономического роста. М., 1974. – С.79.

⁵ Волобуев В.Бюджетный курс Б.Обамы // Мировая экономика и международные отношения, 2012. – № 10. – С.61

мики во многих исследованиях изображается в качестве одной из самых либеральных в современном мире.

Сопоставление содержания подобных высказываний с реальной практикой экономического развития США, подводит к мысли о том, что большей убедительности заслуживают доводы тех авторов, которые считают, что «концепция невмешательства никогда не имела реального аналога в жизни. Федеративное государство, несмотря на конституционные ограничения, оказывало помощь промышленности и сельскому хозяйству, участвовало в развитии транспортной и финансовой инфраструктуры, принимало меры по охране природы, утверждало законы»¹, «участвовало в конкурентном регулировании и внедрении антитрестовского законодательства, устанавливало четкие правила выполнения государственных контрактов»². Потребность такого вмешательства в последние десятилетия еще более возросла, когда внутрихозяйственные процессы в американской экономике стали все больше испытывать давление со стороны других национальных экономик. В книге «Размышление об американском бизнесе. Падение и подъем американской экономики» сотрудники Гарвардского университета И. Магазинер и Р. Рейч подчеркивают, что «принцип невмешательства в экономику как наивен, так и опасен для хозяйства с медленным ростом и находящегося в тесно взаимосвязанной мировой экономике, которой свойственны резкие и частые глубокие изменения в предложении, спросе, технологии и политике, – отмечается в книге... – Активная правительственная политика необходима, чтобы приспособить экономику быстро и эффективно воспринимать структурные изменения в мировом масштабе»³.

Это становится особенно заметно на фоне объективно неблагоприятной ситуации, сложившейся в настоящее время в мировой экономике. Как пола-

¹ Социально-экономическая эффективность: опыт США. Роль государства. Под общ. ред. В. И. Марцинкевича – М., 1999. – С.78.

² Beardsley S.C. and Farrell D. Regulation That is Good for Competition // McKinsey Quarterly. 2005. – № 2. – P. 49-59.

³ Magaziner I.C., Reich R.B. Minding America's Business: The Decline and Rise of the American Economy. – N.Y., 1982. – P. 331.

гает лауреат Нобелевской премии П. Кругман, исторически финансовые кризисы обычно сопровождались длительными состояниями стагнации, и опыт США после 2007 г. не представляет в этом отношении исключения. Сложившаяся ситуация в американской экономике немногим отличается от депрессии 30-х годов, что требует необходимости государственного вмешательства для преодоления рецессии в духе Дж. Кейнса. Рассматривая мероприятия по преодолению стагнации, реализуемые администрацией Б. Обамы в The American Recovery and Reinvestment Act, П. Кругман называет предусмотренные этим нормативным актом ассигнования самой крупной программой по созданию новых рабочих мест в истории США.¹

Как известно, функции современного государства с позиции экономической теории традиционно определяются следующим образом: 1) правовое обеспечение; 2) организация денежного обращения; 3) производство общественных благ; 4) минимизация транзакционных издержек эксплуатации экономической системы в целом; 5) антимонопольное регулирование и содействие развитию добросовестной конкуренции; 6) оптимизация влияний внешних факторов – снижение негативного эффекта и усиление позитивного воздействия согласно национальным политико-экономическим интересам; 7) перераспределение доходов в обществе; 8) поддержание оптимального уровня занятости; 9) проведение региональной политики выравнивания уровней жизни территорий; 10) реализация национальных интересов на международной арене².

Для современных условий очень важно, чтобы функционирование рынка труда и всех его элементов в определенной степени регулировалось государством. Такой контроль необходим, прежде всего, на макроуровне. При отсутствии государственной политики на рынке труда возможны серьезные социальные конфликты и его разбалансировка. Важным является

¹ Krugman P. End This Depression Now. – N.Y., L., «W.W. Norton & Company», 2012. – PP. 11, 109, 128, 208.

²Перская В.В. Глобализация и государство. М.: РАГС, 2005. – С. 168.

вопрос о степени и направлениях государственного регулирования рынка труда.

Видимо осознавая это, Минэкономразвития РФ в марте 2014 года подготовило предложения по стабилизации экономики, включающие новые механизмы по совершенствованию рынка труда, хотя по существу никаких особых изменений в этой области не предложено¹. Модификации в основном касаются управленческого аспекта его функционирования. Здесь следует иметь в виду, что совсем недавно между понятиями управление и регулирование практически не было никакой разницы. И ныне два этих понятия по смыслу во многом между собой разнятся, хотя подчас еще используются как синонимы и это вовсе не случайно. В большинстве своем в смешении понятий находит свое отражение отсутствие необходимой ясности между понятиями управление и регулирование. Другими словами, категории управление и регулирование до сих пор не формализованы настолько, чтобы можно было дать их точное определение. Кроме того, любая дефиниция управления и регулирования неизбежно задействует понятия, не имеющие общепринятых конкретных описаний (система, среда, цель и т.п.). Как бы то ни было, в специальной литературе налицо недопонимание реальной сущности данных понятий. Подобная ситуация, по нашему мнению, порождена недостаточностью изученностью ряда теоретических вопросов регулирования рынка труда и, как следствие этого, несовершенством ее организационно-управленческой структуры на различных уровнях (федеральном, региональном, местном).

В настоящее время такие теоретические положения, как цели регулирования и критерии оценки системы государственного воздействия на рынок труда, классификация объектов и методов регулирования, отработаны еще недостаточно. Между тем без их решения эффективность практической работы по регулированию рынка труда значительно снижается. Без четко

¹Минэкономразвития подготовило новый план стимулирования экономики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/finance/news/23703351/pravitelstvo-v-poiskah-rosta>. Дата обращения: 07.03.2014.

сформулированных целей весьма затруднительно определить и функции органов управления и критерии оценки их деятельности. В свою очередь, отсутствие системы критериев осложняет проведение контроля за системой управления и внесение необходимых корректив в практику ее функционирования. Поэтому в данном случае применительно к рынку труда мы предлагаем наиболее оправданным использованием терминов регулирование или воздействие, поскольку они точнее отражают действительные возможности сбалансированного и целенаправленного подхода к рынку труда, нежели более общий термин управление, который стал чрезвычайно популярен в последнее время в научных исследованиях¹. Однако дело заключается не только в терминологии: интенсивное развитие производительных сил включает проблему регулирования и развития рынка труда в широкий контекст региональных, социальных, политических, демографических, культурных процессов переустройства и развития страны.

В свете поставленных целей исследования предлагаемый нами вариант трактовки государственного регулирования рынка труда отличается комплексным рассмотрением факторов, логически связанных с общей социально-экономической политикой государства, направленной на систематическое, обоснованное, целенаправленное воздействие на структуру и динамику занятости, минимизацию безработицы и ее последствий в целях недопущения напряженности на рынке труда и поддержку эффективной занятости, которая, безусловно является межведомственной проблемой и Минэкономразвития не в силах решить весь комплекс этих проблем. Так, проблема безра-

¹ См., например: Азарнова Т.В. Оптимизация управления рынком труда и занятостью населения в регионе на основе моделей функционально-маркетинговой эффективности качества. Дис. ... докт. техн. наук – Воронеж, 2013. Поварич И.П., Соколова Ю.В. Управление занятостью населения региона: теоретико-прикладные аспекты. Монография. – Кисловодск: Магистр, 2013. Шипунов К.Б. Принципы управления занятостью населения: формы и методы их реализации Дис. ... канд. экон. наук. – Санкт-Петербург, 2009. Петрунина О.Е. Информационное обеспечение управления региональным рынком труда. Дис. ... канд. экон. наук – Волгоград, 2006. Шевченко О.М. Управление рынком труда депрессивного региона. Дис. ... канд. экон. наук. – Ростов-на-Дону, 2004. Поварич М.Д. Управление рынком труда региона: теоретико-методологические и прикладные аспекты (на примере Кемеровской области). Дис. ... докт. экон. наук – Кемерово, 2003.

ботицы, безусловно, связана не только и не столько с необходимостью увеличения числа рабочих мест, сколько с проблемой реструктуризации рынка труда, развитием территорий, миграцией и мобильностью населения, развитием системы подготовки и переподготовки кадров. Именно регулирование как выражение систематического, обоснованного и целенаправленного воздействия на рынок труда служит импульсом действенного управления.

И еще одно важное замечание. С методологической точки зрения на основе использования автором единого структурирующего признака – атрибутивных характеристик и пропульсивных тенденций в развитии политики занятости целесообразно различать два подхода к регулированию рынка труда. Первый, назовем его структурно-функциональный, охватывает вопросы технологии и непосредственной организации политики занятости. Второй, последовательно системный, исходит из необходимости рассмотрения сущности и компонентов политики занятости с позиции системных взглядов. В этом плане последний подход с одной стороны, выступает как определенные шаги для привлечения всей необходимой информации и для постепенного углубления в те или иные проблемы с тем, чтобы найти правильное их решение. Задача этого подхода – выбор оптимального курса действий путем всестороннего анализа целей, раскрытия как можно более широкого набора альтернатив, количественного сравнения затрат, эффективности и риска по каждому из альтернативных путей достижения целей. С другой стороны, он выступает как рациональный процедурно-методический механизм, в задачу которого входит упорядочение самого процесса принятия решений в виде определенных процедур, организационных форм и временных периодов.

Предложенное деление подходов к регулированию рынка труда на два крупных блока – структурно-функциональный и последовательно системный достаточно условно, однако методическая целесообразность проведенного анализа делают это раграницение оправданным: такой прием позволяет найти правильную осевую линию исследования проблем государственного

регулирования рынка труда на современном этапе. Допуская известную ограниченную правомерность первого подхода, мы в качестве рабочего метода избираем второй. Именно он, в наибольшей степени отвечает нашим требованиям и представляется назревшим и плодотворным. В теоретическом плане он позволяет выявить общие и специфические закономерности регулирования рынка труда, предвидеть их дальнейшую эволюцию. В практическом – систематизировать и обобщить опыт использования конкретных организационно-экономических форм, отобрать и использовать наиболее жизнеспособные и перспективные из них. Кроме того, системный подход к рынку труда позволяет более полно использовать достижения экономической и науки, ее понятийный, информационный, математический и другие аппараты.

Таким образом, используемый механизм регулирующего воздействия подразумевает комплекс экономических закономерностей и организационных факторов, которые определяют динамику развития рынка труда, его основных параметров в его количественном и качественном выражении или, наоборот, стагнационные и другие отрицательные явления в его развитии. Иначе говоря, такой механизм в его широком истолковании как бы условно разделяется на собственно экономический механизм, охватывающий экономические отношения и закономерности, и организационный механизм, включающий организационные факторы и структуры. Другими словами, следует иметь в виду, что современная система регулирования представляется как сложный механизм, каждый компонент которого оказывает конкретное действие, направленное на достижение поставленных целей на рынке труда и минимизацию последствий безработицы, а воздействие государства на занятость и безработицу эффективно лишь при его активной экономической политике. В то же время нельзя забывать, что рынок труда – специфический рынок, имеющий ключевое значение во всех теориях рынка – от Дж. М. Кейнса до М. Фридмана. Расхождения же в его трактовке этими двумя полюсами экономических теорий в конечном итоге определяет степень его авто-

номности.

Государственное регулирование рынка труда осуществляется, как известно, комплексом различных методов – административных (законодательное регулирование трудовых отношений и миграции; квотирование рабочих мест; установление МРОТ), экономических (налогообложение фонда оплаты труда; предоставление налоговых льгот предприятиям, создающим и сохраняющим рабочие места; субсидирование занятости), социальных (формирование необходимых условий для творчества и духовного роста), социально-психологических (учет интересов и мотивационных установок личности, различных социальных групп населения), идеологических (использование средств массовой информации – печати, радио, телевидения, а также средств культуры – художественной литературы и кинематографа).

В научной литературе уделяется большое внимание вопросу о сущности административных и экономических методов, но в ней бытуют и ошибочные трактовки, противопоставляющие экономические и административные методы регулирования. В корне неправильны, на наш взгляд, ~~также~~ определения административных и экономических методов регулирования, из которых следует, что экономические методы – это экономически обоснованные, и, стало, быть правильные методы, а административные методы экономически не всегда обоснованы и, следовательно, хотя они и позволяют снизить уровень безработицы и стабилизировать ситуацию на рынке труда, тем не менее их использование может отрицательно сказаться на эффективности экономики в целом. Так рассматривать вопрос нельзя – во всяком случае, в теоретическом плане. Административные методы регулирования отличаются от экономических не своей обоснованностью или необоснованностью, правильностью или неправильностью – различия кроются совсем в ином. Административные методы базируются на силе государственной власти и включают меры запрета, разрешения или принуждения (к ним относится, например, законодательное регулирование трудовых отношений и миграции; лицензирование деятельности предприятий и организаций; квотирование рабо-

чих мест; установление МРОТ). Но ведь не подлежит сомнению, что любые административные меры должны быть экономически просчитаны, то есть быть обоснованными, ибо в противном случае теряется их смысл, их право на существование. Поэтому между этими двумя методами есть тесная внутренняя связь.

Нередко высказывается точка зрения, согласно которой только экономические методы, призванные создать экономические стимулы у участников рынка труда, и, следовательно, скорректировать их поведение для достижения полной занятости (налогообложение фонда оплаты труда; предоставление налоговых льгот предприятиям, создающим и сохраняющим рабочие места; субсидирование занятости и т.п.) требуют преимущественного использования, особенно на современном этапе¹. Теоретический разбор механизма регулирования рынка труда еще раз подтверждает, что это деление в значительной мере условно. Так, многие мероприятия по регулированию рынка труда, имеющие экономический характер, закреплены в соответствующих правовых и административных актах. Одновременно они оказывают и определенное моральное и психологическое воздействие на субъекты рынка труда. Ясно одно – регулирующее влияние с помощью административных мер воздействия не должно препятствовать реализации требований экономической эффективности, которые предполагают высокую мобильность рабочей силы, высвобождение лишних работников с неэффективных предприятий. Особое значение при этом приобретают проблемы эффективного сочетания экономических и административных рычагов рыночного регулирования, формирования социально-ориентированной экономики и развитого рынка труда в подлинном смысле этого слова. Таким образом, отмеченные процессы на рынке труда настоятельно требуют широкомасштабного и целенаправленного его регулирования.

Что касается современной России, то анализ научных источников и практического материала по данной теме позволяет сделать вывод, что за

¹ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда. Учебник. – М. Альфа-Пресс, 2007. – С. 152.

последние десятилетия концепция занятости в нашей стране претерпела кардинальные изменения — от парадигмы всеобщей полной и фактически обязательной занятости к реализованной в настоящее время переходной модели рынка труда. Сегодня большинство специалистов сходятся во мнении, что до настоящего времени отсутствует единая стратегия государственного регулирования рынка труда. Иногда высказывается еще более радикальная точка зрения, согласно которой после нескольких десятилетий реформ сохраняется концептуальный вакуум в отношении политики занятости, а государство фактически самоустранилось от целенаправленного воздействия на протекающие в данной сфере процессы, оставив за собой лишь функции пассивного реагирования на стихийно складывающиеся тенденции.

Представители академической науки, бизнеса и правительственных органов сегодня единодушны в том, что традиционные мероприятия, используемые в России, являются недостаточными для обеспечения эффективного функционирования рынка труда. России необходима системная реформа рынка труда и социально-трудовых отношений, которая до сих пор не проводилась. Если же говорить о макроэкономических итогах формирования рынка труда, то можно утверждать, что большинство задач, которые предполагалось решить, так и остались нереализованными¹.

Как считает директор института гуманитарного развития мегаполиса Т. Малева «нельзя не признать, что фактически большая часть рынка труда находится вне поля политического воздействия, вне поля управления со стороны правительства»². По образной констатации И.Я. Киселёва, «экономика высоких технологий требует совсем иного права, чем экономика дымящих труб. Налицо кризис сложившихся в прошлые века методов

¹ Беглова Е.И. Бедность как социально-экономическое явление. Дис. ... докт. экон. наук – Санкт-Петербург, 2014. – С. 35.

² Малева Т. Постиндустриальная соцполитика [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.opec.ru/1153450.html> (дата обращения: 22.10.2012).

правового регулирования труда»¹. Анализируя сложившуюся ситуацию, Р.Л. Агабекян также приходит к выводу, что «наиболее интересная особенность рынков труда заключается в том, что многие из них не находятся в поле зрения официальной статистики и институционального контроля со стороны государственных структур, а существуют относительно автономно»². Похожей точки зрения придерживаются и другие российские авторы, которые полагают, что в силу особенностей развития рынка труда в первые и последующие годы рыночных реформ (отсутствие массовых высвобождений, стихийное перераспределение рабочей силы между отраслями экономики и сферами деятельности) вопросы регулирования занятости до сих пор не попали в фокус государственного регулирования³.

Характеризуя государственную политику занятости в целом, можно согласиться с тезисом об отсутствии единой концепции регулирования рынка труда. Несмотря на сделанные шаги по пути совершенствования трудового законодательства, многие его аспекты не соответствуют реалиям современной экономики. Принимаемые меры направлены скорее на решение первоочередных возникающих проблем, а не на создание прочной правовой базы развития рынка труда на долгосрочную перспективу. Текущее регулирование рынка труда не направлено на достижение конкретной значимой цели, имеющей определенное место в иерархии целей государственного управления в целом.

¹ Кисилев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество. Режим доступа: <http://ecsocman.edu.ru/text/18009905> // (дата обращения: 31.12.2013).

² Агабекян Р.Л. Феномен неформальной занятости в российской экономике // Теория и практика общественного развития [Электронный ресурс]. 2013. № 1. Режим доступа: <http://teoria-practica.ru/-1-2013/economics/agabekyan.pdf> (дата обращения: 31.01.2013 г.).

³ Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда. Под ред. Л.С. Чижовой. – М.: Экономика, 2011.– 430 с. – С.24.

ГЛАВА III. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

При разработке проблемных аспектов государственного регулирования рынка труда следует иметь в виду, что на его функционирование оказывают влияние глобальные факторы социально-экономического развития. Среди них важное место занимают научно-технический прогресс и формирование цифровой экономики, под воздействием которых формы и содержание процессов, происходящих на рынке труда, модифицируются. В сложившихся условиях существенной детерминантой социально-экономического развития является также мобильность кадров. Современное общество нуждается в работнике, способном к быстрому профессиональному росту, безболезненной смене родов деятельности и производственных функций. Это предполагает непрерывное обновление профессиональных знаний и навыков, требует не только высокого уровня подготовки рабочей силы, но и большой профессиональной и квалификационной подвижности, которые становятся необходимыми условиями современного развития. Обусловленность развития современного рынка труда данными факторами воздействия отражает многосложный процесс его формирования и требует комплексного характера исследования. Элементами комплексности обладают экспертные оценки людей, осуществляющих реальное управление социально-экономическими процессами. Такие оценки использованы в данной и последующих главах.

3.1. Научно-технический прогресс и препятствия на пути технологического прорыва

Формирование современного общества происходит в условиях широко развернувшегося научно-технического прогресса, который вносит качественные изменения в орудия и предметы труда, технологию производства, организацию управления. Глубокое влияние научно-технический прогресс оказывает и на рынок труда, изменяя структуру занятости, характер производственных отношений, предъявляя повышенные требования к образованию

работника, его культуре, техническому кругозору. Это обуславливает необходимость постоянно подстраивать систему подготовки кадров, а также переподготавливать работающих к тем постоянно возрастающим требованиям научно-технического прогресса, которые предопределяют изменение содержания труда. Как показывают отечественные исследования¹, это очень сложная и многоплановая задача, имеющая прежде всего социальное содержание. Подобной точки зрения придерживаются и зарубежные авторы². Важная особенность нашего времени – в масштабных научно-технических переменах, ставящих перед обществом сложные задачи. Решение данных задач в России требует не только совершенствования системы подготовки кадров, но и ускоренного внедрения современных достижений научно-технического прогресса, притом в наиболее эффективных, новейших направлениях, связанных с развитием цифровой экономики при одновременном решении проблем технологического отставания страны от развитых государств³, которое в настоящее время существенно⁴.

С точки зрения большинства экспертов, участвовавших в исследовании,⁵ научно-технический прогресс – это коренные, качественные изменения в жизни общества, вызываемые слиянием развития науки, техники и техно-

¹ Иудин А.А, Ситникова И.В. Современное студенчество: становление образа профессионального будущего // Социология образования. – 2018. – № 3. – С. 89-103. Ищенко Е.Н., Стеценко А.И., Чупандина Е.Е. Комплексный анализ качества образования: социологический мониторинг: монография. Воронежский государственный университет. – Воронеж: Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2008. – 156 с. Константиновский Д.Л. Образование и рынок труда: новая ситуация // Не расстанусь с молодежью, буду... : сб. науч. статей к 80-летию проф. Ю. Р. Вишневого / [под общ. ред. Ю. Р. Вишневого; отв. за вып. Д.Ю. Нархов]. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2018. – С. 268-274. Кочетов А.Н. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия // Социологические исследования. – 2011. -№ 5 (325). – С. 82-90.

² Deacon C. Educational Technology in the third world schools, New York, Macmillan, 2011. – 300 p. Larson Gloria C. PreparedU: How Innovative Colleges Drive Student Success, San Francisco, Jossey-Bass, 2017. – 288 p. Starss, Randal A Practical Education: Why Liberal Arts Majors Make Great Employees, Stanford University Press, 2013. – 291 p.

³ Попов Е.В. Движение к цифровой экономике: влияние технологических факторов / Е.В. Попов, О.С. Сухарев// Экономика. Налоги. Право. – 2018. – Т. 11. – № 1. – С. 26-35.

⁴ Еремина, Н. Россия не вписалась в цифру. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.banki.ru/news/bankpress/?id=9753458> (дата обращения: 29.06.2019).

⁵ Исследование «Проблемы и перспективы развития рынка труда России» осуществлено в 2018 г. (см. с. 16 диссертации).

логии, направленные на интенсификацию всех социальных и экономических процессов. Говоря о возможности осуществления технологического прорыва в России в ближайшие годы, все эксперты чаще склонны демонстрировать пессимистический взгляд на эти процессы. Технологическую отсталость России они объясняют, прежде всего, организационными проблемами, в частности, бюрократизмом системы управления и коррупцией. Это две стороны одной медали: элита, получившая свои привилегии в период передела 1990-х гг. продолжает пользоваться ими и боится их потерять. Именно поэтому борьба с бюрократизмом столь сложна и во многом безуспешна. Эксперты отмечают, что в стране есть все, что необходимо для интенсивного развития (природные ресурсы, финансы, человеческий капитал, интеллект), однако именно коррупция сковывает инициативу, осуществляет замораживание средств, нерационально расходует человеческий капитал. Эксперты, озабоченные именно проблемой коррупции, отмечают, что эта проблема государственная и здесь необходимы специальные организационно-правовые методы. Предлагая механизмы, уже используемые в правовой практике, данные эксперты уточняют некоторые аспекты этих механизмов. При этом методы борьбы с коррупцией, предлагаемые экспертами, во многом связаны с профилем их профессиональной деятельности. Так, например, финансисты чаще других говорят именно о коррупции и предлагают меры, основанные на финансовых механизмах.

В современных условиях для целенаправленного и эффективного развития рынка труда в России по мнению ряда экспертов необходимо развитие научного прогнозирования, которое было слабо развито в Советском Союзе, но все же существовало как элемент планирования. Отказ от планирования в сочетании с отсутствием традиций прогнозирования привел к тому, что рынок труда, развиваясь стихийно, чаще деградирует, чем развивается. Так, отказавшись от подготовки квалифицированных рабочих, страна лишилась реальных рабочих кадров и стала осуществлять переподготовку рабочих из числа людей с высшим образованием. По мнению некоторых экспертов, ра-

бочий с высшим образованием, имея повышенные социальные амбиции, не обладает качествами, необходимыми рабочему, который хочет и должен повышать свою квалификацию. Рабочий с высшим образованием имеет потребность выйти из своей социальной среды, которая представляется ему чуждой. При этом Россия явно недостаточно готовит людей с информационными знаниями и навыками. Речь идет не только о программистах, но и о людях, которых называют сегодня офисным планктоном, имеющих хорошую компьютерную грамотность, при этом способных не только работать в разнообразных пакетах прикладных программ, но и осваивать новые, умеющие разрабатывать программы на основе макросов.

Отсутствие не только прогнозирования, но и планирования, приводит к тому, что «юноши, обдумывающие житье», и их родители ориентируются на прошлые цели и ценности. В связи с этим пришла мода на экономистов, финансистов и юристов, впоследствии – на дизайнеров. Дипломированных представителей этих профессий сегодня переизбыток. А если учесть, что многих готовили впопыхах, в вузах, не имеющих соответствующих научных и методических традиций, качество этих кадров нередко совершенно недостаточно для практической деятельности. Отсутствие планирования на основе прогноза отражается и на экономике, и на рынке труда.

На вопрос о перспективах развития научно-технического развития в современной России, эксперты отвечают, что сегодня трудно давать оценки: планирование практически отсутствует. Часто говорится о двух крупных целях, которые ставит перед собой страна: осуществление технологического прорыва и войти в пятёрку крупнейших экономик мира. Цели амбициозные, но что они означают на практике? Не менее амбициозными целями в период разрухи немногим менее 100 лет назад был план ГОЭЛРО. Достоинством его является то, что этот план, созданный Государственной Комиссией по разработке плана электрификации России (руководитель Г.М. Кржижановский), был планом развития всей экономики России, рассчитанным на 10–15 лет. Он разрабатывался в годы гражданской войны, но к его созданию было привле-

чено примерно 200 специалистов разного профиля – инженеров и ученых. Помимо строительства электростанций в ходе выполнения плана были построены заводы, осуществлено социально-экономическое районирование страны. В основание плана было заложено идеологическое основание: «Коммунизм – это есть советская власть плюс электрификация всей страны»¹, но от этого он не стал декларацией и фактически стал основой процесса индустриализации страны.

Реальное прогнозирование и планирование основано, по меньшей мере, на контрольных цифрах по отраслям и крупным предприятиям, но все это в современных декларациях часто отсутствует. Советские пятилетки позволили быстро развиваться России после гражданской войны и восстановиться в короткие сроки после Великой отечественной войны. Важно, что там были поставлены конкретные цели. Отсутствие конкретных целей социально-экономического планирования показывает, что мы не вышли из стадии выживания. Ретроспективный анализ внушает некоторым экспертам оптимизм: после разрухи 1990-х за неполных 20 лет Россия интенсивно развивается, несмотря на санкции и другие препятствия. Однако грядущее развитие возможно, по их мнению, только на основе научно разработанных прогнозов и планов. В этой связи эксперты-работники администрации говорят о необходимости сохранения и развития трудовых ресурсов. В числе основных проблем, сдерживающих развитие страны, отмечается дефицит квалифицированных кадров, особенно рабочих, сокращение трудоспособного населения. В этом контексте иногда рассматривается и изменение пенсионного возраста, которое решает не только проблему увеличения размера пенсий, но и некоторое увеличение доли трудоспособного населения, решение вопроса его дефицита. Опасения по поводу безработицы в связи с модернизацией производственной сферы представляются не очень обоснованными в связи с тем, что произойдет компенсация дефицита квалифицированных кадров и проблема переме-

¹ Ленин, В.И. Полн. собр. соч., 5 изд., т. 42. – М.: Изд.-во политической литературы, 1970. – 606 с.

ститесь в сферу образования, в область непрерывного образования и переподготовки кадров. Проявит себя потребность получения нового знания, новых умений и навыков. Не следует думать, что технологический прорыв означает запрос на значительный рост числа высококвалифицированных кадров. Прирост квалифицированных кадров будет незначительным и концентрироваться он будет в центрах компетенции – там, где будет осуществляться разработка, изготовление, монтаж такого оборудования. Обслуживание, эксплуатация и ремонт высокотехнологичного оборудования сегодня уже не требует очень высокой квалификации – такое оборудование в большинстве своем организовано по модульному принципу и подготовка кадров не всегда занимает много времени. Так, сложную военную технику обслуживают молодые ребята после средней школы и курсов военной подготовки в армии.

В настоящее время хозяйствующие субъекты работают в социально-экономическом поле, основные регуляторы на котором устанавливает государство и от государственной политики сегодня зависит работа предприятий, инвестклимат. Для того, чтобы осуществить технологический прогресс в России, нужна система льготного налогообложения, стимулирования инвестиционной, инновационной деятельности. Необходимо, чтобы у хозяйствующих субъектов оставались собственные средства на те же самые инвестиционные вложения и без предоставления каких-то льгот.

Технологический прорыв возможен, но для этого нужны целенаправленные усилия государства. Представления о том, что конкуренция автоматически решит проблему модернизации, являются ошибочными. Необходимо, чтобы хозяйствующие субъекты имели достаточное количество ресурсов, чтобы они внедряли технологические новинки, занимались усовершенствованием своих производственных процессов. Но для этого государство должно стимулировать модернизацию, поддерживать наукоемкие производства: модернизация требует больших капиталовложений и бизнес, особенно средний и мелкий, с этим не справится. Основная проблема российской научно-технической модернизации состоит в том, что крупные компании, работаю-

щие в гражданской промышленности, имеют весьма сложную организационную структуру, в которой подразделения, направленные на технологическое развитие, часто очень слабо развиты или практически не предусмотрены. Для таких компаний необходимые технологические элементы проще покупать за рубежом, несмотря на цену и заведомое отставание в соответствующих областях. Малый и средний бизнес в своем подавляющем большинстве не имеет необходимых средств для технической модернизации. Очевидно, что эти вопросы нуждаются в срочной проработке и их решение маловероятно без вмешательства в этот процесс государственных структур. Простой поддержкой бизнеса и декларациями о необходимости научно-технического прогресса здесь не обойтись. Очевидно, что госструктуры в состоянии эффективно решать эти вопросы, на что, в частности, указывают успехи и достижения военно-промышленного комплекса.

В ряде оценок экспертов просачивается мысль о том, что рост производительности труда – не самоцель, что производство должно развиваться на пользу общества, человека. Научно-технический прогресс сам по себе не несет какой-то ценности: прогресс в обществе массового потребления – это производство прибыли, которая концентрируется в определенных финансовых центрах и не приносит реальной пользы обществу. Погоня за прибылью без наличия важной социальной миссии безнравственна и нередко приводит к расходованию владельцами предприятий этой прибыли на роскошь. В глобальном масштабе концентрация капитала способствует концентрации прибыли и наращивание прибыли приводит, в конечном счете, к гонке вооружений, ибо контроль над капиталом требует силы и власти. К тому же военное производство – самый выгодный бизнес не только потому, что он связано с монопольным положением на данном рынке, но и потому, что с помощью оружия можно управлять мировыми рынками в свою пользу. Россия никогда не управляла мировыми рынками и не претендовала на это, однако она нередко становилась заметным игроком на некоторых рынках и скорее всего именно поэтому у нее возникали проблемы. Для того, чтобы уменьшить сте-

пень риска своего существования она должна постоянно стремиться к модернизации – и социальной и научно-технической. Смысл социальной модернизации, по мнению некоторых экспертов, состоит в том, чтобы нашей стране необходимо найти свой путь развития, открыть для себя свою душу и жить в гармонии с ней. Техническая модернизация необходима для того, чтобы не попасть в зависимость от мировых рынков и сохранить свой экономический и продовольственный суверенитет. Но на сегодняшний день эти цели пока перед обществом не поставлены.

Технологическая модернизация, обозначаемая как цифровая экономика, по мнению экспертов, имеет проблемы в современной России: многие предприятия, считающиеся модернизированными, имеют устаревшие станки и оборудование, а новые – чаще импортного производства. Чтобы занять соответствующее место в инновационной гонке, необходимо иметь собственное производство, обеспечивающее основные отрасли – это наиболее надежное средство защиты от санкций. Инновации в нашей стране сравнительно невелики – особенно в гражданских отраслях – и для развития цифровой экономики необходимо наличие стабильной экономической ситуации. Для устойчивого развития бизнеса важно, чтобы правила игры не менялись хотя бы лет пять – надо упорядочить налоги, тарифы, сделать так, чтобы кредиты были доступными. Бизнесу нужна не помощь, а отсутствие помех, прежде всего – стабильность правил игры. Тогда бизнес может прогнозировать свое развитие и думать об обновлении производства, изучать конъюнктуру рынка, интересоваться новинками цифровой экономики. В России есть немало предприятий, которые используют новейшие технологии. В Нижегородской области – это, например, Теплообменник, Федеральный ядерный центр, НИИС – это передовые в научном и технологическом плане предприятия. Но их немного и дело даже не только в том, что их мало: для этих предприятий более важными, чем вопросы развития, являются проблемы выживания, постоянного решения текущих проблем, отсутствие стабильности в экономической жизни. Пока еще в стране нет целостной картины развития общества, прежде

всего, концепции развития экономики, в том числе цифровой. Поэтому в России экономический рост в основном идет за счет сырьевого, добывающего сектора причем, по мнению некоторых экспертов, этот рост уже прекратился.

Говоря о сроках, необходимых для достижения уровня развитых в техническом отношении стран, большинство экспертов отмечают, что эта задача может быть решена не ранее, чем через 50–70 лет. Причина больших сроков связана с рядом обстоятельств и, прежде всего, с размерами нашей страны. Это не просто самая большая страна в мире, но территория с разнообразием и сложностью природно-климатических условий, большим числом национальностей, религий, часовых поясов. Территория России почти в четыре (3,87) раза больше территории современного Европейского Союза и совершенно несравнима с ним по многообразию и сложности природно-климатических условий. Например, территория Нижегородской области больше, чем территории нескольких европейских стран (Швейцария, Люксембург, Монако) и сравнима с территорией Австрии, которая обширнее Нижегородской области всего на 9%. Численность населения Австрии больше в 2,6 раза и в ней в 2012 г. было зарегистрировано 900 политических партий, причем семь крупнейших партий представлены в палатах федерального парламента. В этой стране есть собственная армия, правительство, министерство иностранных дел и 9 федеральных земель. В стране мощная экономика и развитая инфраструктура. Но Россия – это не только Нижегородская область и понятно, что сложность управления Россией и Австрией несопоставима. Эксперты отмечают, что в период, когда Евросоюз разросся, втянув в себя страны Восточной Европы и став заметно более неоднородным, проблемы управления им значительно увеличились. Сложность технологической модернизации России состоит и в том, что мы постоянно находимся под давлением санкций и положение нашей страны на международной арене беспрецедентно. Это давление, основанное на политическом принуждении, имеет экономическое выражение, которое усугубляет совокупность наших экономических проблем.

Экономические трудности могут вызвать всплеск безработицы, которые, в свою очередь, снижая стандарты жизни, способны привести к всплеску массового недовольства и вызвать массовые протесты, чего, собственно и добиваются представители США. На это указывают ...

«... беспредельные действия американцев в судебной системе (Бутина, Ярошенко и др.), экстерриториальность американской юрисдикции. А то, что американцы творят с этим международным уголовным судом в Гааге ...» (мужч., 63 года, зам. директора госпредприятия),

Санкционное давление приводит к необходимости для России переходить к процессам импортозамещения, что негативно сказывается на экономике Европы и ряд развитых европейских стран начинает говорить о необходимости отмены или по крайней мере смягчения санкций. Переход к импортозамещению благотворно для России в силу того, что наша страна в трудные для себя периоды развивается более интенсивно, чем в спокойные (застойные) периоды.

Да, мы, конечно, несем существенные экономические потери, но то, что мы сами начинаем более активно развиваться в импортозамещении, то есть мы становимся максимально независимыми, и эта независимость многого стоит» (мужч., 40 лет, доктор наук, доцент).

Важным моментом обсуждения проблемы выхода России на мировой уровень технологических достижений является вопрос о лидерах в этой области и в их числе эксперты обычно называют развитые страны Западной Европы и США. В числе стран Дальнего Востока называют Японию и Китай. Очень редко эксперты вспоминают об азиатских тиграх (Южная Корея, Сингапур, Гонконг, Тайвань), о которых было много разговоров с 1960-х гг. вплоть до финансового кризиса 1990-х гг. Комментируя свои оценки, эксперты отмечают, что США, оставаясь самой крупной экономикой мира, достигает этого прежде всего тем, что они являются основным мировым финансовым центром, но свой экономический приоритет постепенно уступают Китаю и Индии. Передовыми экономиками являются те, что активно внедряют в свои производства передовые технологии и имеют достаточно средств для этого. Нередко подчеркивается, что именно КНР наиболее успешно продвигает

гается в области научно-технического прогресса. Являясь мировым производителем, Китай имеет достаточно средств для внедрения инноваций и смело осуществляет их во всех отраслях, в частности, в медицине, что показывает гармоничность развития экономики и общества. В связи с этим отмечается, что Россия имеет проблемы, прежде всего, в связи с недостаточностью финансовых ресурсов, которые, в частности, активно ограничиваются санкциями США. Таким образом, наша страна может решить проблему технологической модернизации только за счет внутренних ресурсов: развитые страны не хотят развития России, в частности еще и потому, что им нецелесообразно формировать и развивать еще одного конкурента. В условиях капиталистического развития мира и этот аргумент является весьма значимым.

Мнения о продолжительности экономических санкций против России достаточно единодушны: и в ближайшей, а может быть и в отдаленной перспективе нам придется с этим жить. Но особого пессимизма это обстоятельство у большинства экспертов не вызывает. Наиболее жесткие санкции против России вводятся после 2014 года, но в более сложной ситуации экономика России оказывалась после мирового кризиса 2008 года и в 2009 году страна имела достаточно серьезные проблемы. Сегодня таких острых проблем страна уже не испытывает, и экономика демонстрирует известную привычку к санкциям и готовность нормально функционировать в предлагаемых обстоятельствах. Смысл этой адаптации заключается в том, что страна снова начинаем развиваться в условиях опоры на собственные ресурсы. Отмечая основания для оптимизма, один эксперт отмечает, что на Шумпетеровских Читениях ей доводилось слышать сообщения об инновациях гостей из-за рубежа – из Болгарии, Австрии, Германии, Америки.

«Если сравнивать доклады руководителей крупных промышленных предприятий России и представителей западных производств, я должна сказать, что они существенно проигрывают. Наши инновации – это глобальные инновации, а не какие-то мелкие усовершенствования, улучшения» (жен., 68 лет, бизнес-консультант, канд. наук).

Это отличие показывает, что Россия имеет существенный потенциал, еще не использованный в полной мере. Как и все страны, Россия тоже пере-

живаем временные циклы, зависящие от разных ресурсов, определяющие развитие страны на конкретном этапе. Эти циклы сегодня определяются мощным информационным потенциалом, который не является существенным ресурсом, но в ближайшие годы он себя проявит. Проблема заключается в том, что наша страна имеет очень высокую неравномерность социально-экономического развития. Эта неравномерность имеется и в информационном плане. Так, в большинстве поселений в сельской местности отсутствует интернет, и люди там не обладают даже начальными знаниями в области общения с информационными устройствами, хотя эта неравномерность интенсивно преодолевается. Отдельные эксперты обращают внимание на то, что разные поколения обладают разной способностью восприятия информационных технологий. По мере расширения внедрения в повседневную жизнь этих технологий люди все более активно готовы пользоваться ими. Однако овладение гаджетами таит в себе опасность утраты некоторых аналитических свойств личности. Именно в этом возможно кроются проблемы будущих систем подготовки кадров.

В оценках перспектив движения России по пути научно-технического прогресса эксперты демонстрируют с одной стороны пессимизм, с другой – оптимизм. Пессимизм оценок связан прежде всего с факторами, достаточно хорошо известными и лежащим на поверхности явлений. Прежде всего это бюрократизм системы государственного и муниципального управления и коррупция в этой системе. Эксперты оценивают это как две стороны одной медали и связывают эти проблемы с процессом формирования новой элиты российского общества, произошедшей в 1990 годы, причем в настоящее время действует уже второе поколение этой элиты. Вторым основанием пессимистических оценок является низкая эффективность процессов управления и, прежде всего, практическое отсутствие научного прогнозирования социально-экономических процессов, особенно необходимое в условиях НТР и которое в определенной мере существовало в СССР в виде планирования. В процессе развития рынка труда важнейшее место принадлежит прогнозированию

нию социального запроса на систему подготовки кадров, которая сегодня отличается высокой степенью несбалансированности, проявляющейся в разрушении системы начального и среднего профессионального образования и процессами деградации высшего образования, которое становится сегодня доступно почти всем выпускникам средней школы.

Известный оптимизм эксперты демонстрируют в части латентных факторов, которые не столь очевидны, но их присутствие обнаруживает себя прежде всего в специфике исторического пути России и, в частности, в опыте социального возрождения страны в последние десятилетия. Специфика нашей страны, проявляющаяся прежде всего в ее размерах и особенностях освоения суровых климатических зон, не позволяет ей в полной мере воспользоваться опытом лидеров экономического прогресса, основанного на инновациях: этот опыт в той или иной мере специфичен для каждой страны и в каждом конкретном случае он основан на преимуществах и достоинствах конкретной страны. Преимущество России в том, что она может развиваться за счет собственных ресурсов, что она продемонстрировала в период наложения на нее многочисленных санкций. Именно санкции позволили обнаружить собственные ресурсы и начать эффективно использовать их.

Во многом внутренние ресурсы связаны с наличием компетентных ответственных людей в системе управления. Так, немало примеров того, как ответственные предприниматели смогли не только сохранить производство, но и расширить, и модернизировать его. Примерами таких производств могут служить Новогорьковский нефтеперерабатывающий завод в Кстово или Выксунский металлургический завод. По-иному складывалась судьба Навашинского судостроительного завода, акции которого неоднократно перепродавались биржевыми спекулянтами, что привело город Навашино к реальной социально-экономической депрессии. Еще более ярко проявились проблемы безответственных и социально ограниченных предпринимателей в связи с деятельностью компании «Русхим», созданной зарубежными бизнесменами с

целью банкротства предприятия «Химмаш» в г. Дзержинск, являвшегося реальным конкурентом зарубежных компаний.

Проблема современного этапа социально-экономического развития России состоит в необходимости стимулирования использования внутренних ресурсов не только отдельных регионов и отраслей, но и каждого предприятия. Инновационный потенциал крупных предприятий не используется в связи с тем, что они неповоротливы и в них отсутствуют соответствующие подразделения, ответственные за инновации, а в малых предприятиях просто недостаточно собственных средств, а кредиты слишком дороги и разорительны для них. Новое социально-экономическое поле, в котором оказалась в конце XX века Россия требует новых подходов с чем, в частности, связана инициатива правительства под названием «законодательная гильотина», ликвидирующая устаревшие законодательные и нормативные акты, сдерживающие развитие страны. Но этого мало. В настоящих условиях необходима модернизация системы налогообложения, позволяющая оставлять на предприятиях собственные средства, направляемые на модернизацию. Кроме этого чрезвычайно важным моментом для инноваций является экономическая стабильность народного хозяйства, основанная на устойчивых правилах игры: в процессе социально-экономического развития недопустимы частые и резкие изменения условий хозяйственного функционирования.

Технологический прорыв в нашей стране возможен, по мнению экспертов, прежде всего на основе развития цифровой экономики и целенаправленных усилий государства в этой сфере. В основе такой политики должна лежать цель развития человека и общества, некая миссия, идеология. Таким образом, проблема модернизации лежит в плоскости социологии: традиционный экономический анализ, основанный, прежде всего, на эффективности, связанной в основном с прибылью, оставляет за пределами своего рассмотрения категорию идеологии.

Что касается рынка труда, то здесь влияние цифровой экономики, на взгляд большинства экспертов, очевидно. Внедрение IT-технологий позволя-

ет децентрализовать трудовую деятельность, организовать надомный труд в on-line формате, обеспечив тесную взаимосвязь отдельных производственных функций и, соответственно, повысить социально-трудовую мобильность рабочей силы. Все это неизбежно потребует непрерывного повышения образовательного уровня человека, расширение его технического кругозора. Другими словами, прорыв в развитии цифровой экономики можно осуществить лишь одним путем – непрерывным повышением уровня образованности общества, усилением и укреплением его интеллектуального потенциала.

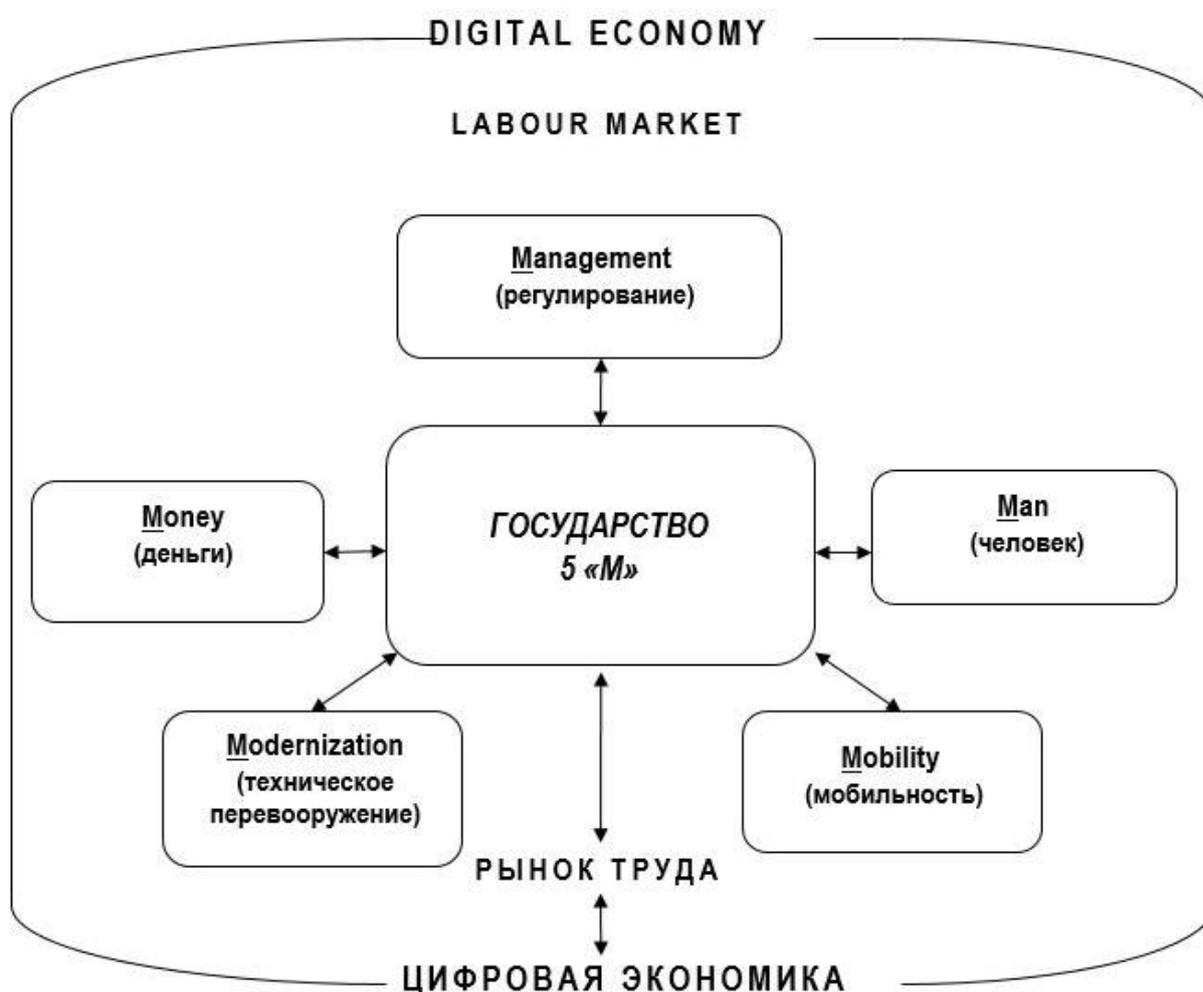


Рис.3 Зоны ответственности государства на рынке труда в условиях цифровой экономики

Источник: Авторская разработка.

С учетом вышеизложенного, мы предлагаем ввести в научный оборот концепцию «5М», характеризующую зоны ответственности государства на рынке труда в эпоху цифровой экономики. Каждое из пяти зон ответственности государства в концепции «5М» (англ.) несет широкий общесоциологиче-

ский смысл, поскольку цифровая экономика изменяет технологический уклад общества и, следовательно, среду, в которой живет человек.

Это повышает требования к его адаптационной способности на рынке труда и вызывает необходимость интенсификации государственного регулирования, что предопределяется целесообразностью достижения эффективной занятости посредством встраивания и системной увязки всех относительно изолированных элементов государственного регулирования в единое целое в контексте целенаправленного воздействия на субъект социальной жизнедеятельности общества – человека. Поэтому в концепции «5М» в центре такого воздействия находится человек, а также связанные с развитием цифровой экономики зоны ответственности государства на рынке труда (менеджмент, деньги, модернизация, мобильность), обусловленные возрастанием значения новой сферы государственного регулирования – сферы формирования информационного потенциала и внедрения новых информационных технологий.

При этом англоязычный вариант предлагаемой теоретической конструкции является, на наш взгляд, наиболее точным, так как позволяет максимально широко охватить всю необходимую содержательную характеристику каждого элемента. Например, Man – это не только человек, но и рабочий. Management – регулирование, управление, контроль, хозяйствование. Money определяется как: деньги, денежные средства, финансы, доходы. Modernization – техническое перевооружение, модернизация, усовершенствование. Mobility – мобильность, подвижность, маневренность.

Кроме того, английский язык – международный язык, язык политэкономии. Многие базовые социологические понятия, как показывают имеющиеся исследования, также были заимствованы русской терминосистемой социологии из английского языка¹.

¹ Батурьян М.А. Лингвокультурные и функциональные основы формирования терминологии социологии (на материале русского и английского языков): дис. ... канд. филол. наук. Краснодар, 2011. - 152 с.

Будучи тесно взаимосвязанными обозначенные зоны ответственности обладают своей автономной динамикой, и каждая из них имеет собственный набор существенных характеристик:

1) Человек (Man):

– регулирование физического воспроизводства (демографическая политика, пропаганда опыта позитивного демографического поведения и семейных ценностей, совершенствование социальной инфраструктуры);

– воздействие на совокупность способностей, навыков, социальных качеств и черт, требуемых для трудовой деятельности (образовательная подготовка, морально-этическое и нравственное воспитание, общекультурные ценности и установки);

– создание условий для наиболее рационального приложения труда, совершенствования мастерства и профессиональных навыков человека как носителя рабочей силы и выразителя личных и общественных интересов, регулирование профессионального и квалификационного роста, установление минимальных социальных параметров жизни, воздействие на общие условия применения труда, социальные условия трудовой деятельности.

2) Менеджмент (Management) – совершенствование форм и методов государственного регулирования, рационализации, посредством ИТ-технологий, процесса получения, обработки и передачи информации между органами государственной власти и повышение на этой основе обоснованного принятия решений, направленных на оптимальное, с учетом интересов общества и личности, проблем современного рынка труда.

3) Деньги (Money) – финансовое обеспечение политики регулирования рынка труда, предполагающее повышение эффективности расходования государственных денежных средств за счет внедрения современных информационных инструментов анализа управленческих решений и практики их реализации.

4) Модернизация (Modernization) – стимулирование внедрения ИТ-технологий, улучшение качества рабочих мест за счет технологического обновления.

5) Мобильность (Mobility) – развитие профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы, в том числе за счет обеспечения населения качественными информационными услугами на базе цифровых банков данных.

В перспективе развитие цифровой экономики при одновременном регулирующем воздействии государства будет способствовать формированию системы эффективной занятости по всем присущим ей качественным характеристикам – содержательности, социальной полезности, полноты, продуктивности, защищенности и гибкости. Это связано с тем, что модернизация экономики, связанная с внедрением ИТ-технологий во все звенья общественной жизни, делают технически осуществимым вычленение человека из непосредственного процесса производства, тем самым разрушив жесткую сцепку «машина-человек» и сделав понятие «рабочее место» (в т.ч. с неблагоприятными условиями труда) чрезвычайно мобильным. В цифровой экономике на рынке труда открываются широкие возможности гибкой организации труда, маневрирования с распределением рабочего времени и численностью занятых, придания гибкости как рабочим местам, так и рабочей силе (в т.ч. с учетом состояния здоровья, возрастных и профессиональных особенностей человека), что способствует достижению баланса интересов как работодателей и работников. Следовательно, в этих условиях существенно меняется характер трудовой деятельности человека, а это вызывает необходимость непрерывного повышения его образовательного уровня, расширение технического кругозора, развитие содержательных аспектов занятости, повышение ее защищенности и продуктивности. Результирующей данного воздействия станет постепенная адаптация рабочей силы к изменяющимся условиям производства и найма, методам труда и его организации, что позволит обеспечить необходимыми рабочими местами всех желающих и способных трудиться.

3.2. Цифровая экономика и непрерывное образование

В понимании экспертов, принявших участие в исследовании, термин цифровая экономика имеет две стороны. С одной стороны, это автоматизированное управление производственными, технологическими, социальными и кадровыми процессами с использованием информационных продуктов. В этом плане цифровая экономика характеризуется преобладающей ролью ИТ-технологий во всех сферах жизни общества. С другой стороны, цифровая экономика – это специфическая часть материально-технологической базы общества, в которой информационная индустрия характеризуется как отрасль, основанная на информационно-вычислительном обслуживании и программировании, разработке средств и процессов обработки и передачи информации. Если в первом случае цифровая экономика рассматривается как сфера непосредственного применения ИТ-технологий независимо от того, в каких бы секторах экономики и социальной сферы ни использовались информационные продукты, то во втором – как сфера производства научно-технологической информации и ее практического приложения. При этом эксперты едины во мнении, что для современного этапа развития характерно дальнейшее совершенствование информационных технологий, расширение их применения. Человечество без развития информационных систем, передачи информационных функций от человека к машинам уже не может представить свое дальнейшее существование.

Внедрение цифровой экономики изменило организацию финансовых расчетов (электронные деньги, автоплатежи), медицинского обслуживания (цифровая диагностическая аппаратура, электронные картотеки истории болезни), индустрию досуга (цифровое телевидение, интернет), домашний быт (цифровая бытовая техника, умный дом, цифровое ЖКХ), получение образования (автоматизированные обучающие системы), взаимодействие органов государственной власти и общества (госуслуги через интернет), оптимизировало государственную систему управления (электронно-цифровая подпись, центры обработки данных), функционирование транспортной системы

(ГЛОНАСС и GPS контроль движения, умный светофор, умные остановки), предоставление услуг связи (цифровая телефония), развитие производственной инфраструктуры (цифровизация промышленности, сельского хозяйства, строительства), привело к появлению систем обработки данных, обладающих совершенно новыми возможностями взаимодействия с человеком в естественной для него форме (распознавание речи, выполнение голосовых команд), а также новых технологических процессов и видов производств, миниатюризации оборудования, повышению качественных параметров его функционирования. Цифровизация как фактор структурной перестройки экономики, в настоящее время оказывает комплексное воздействие на все стороны жизни людей, создает необходимые предпосылки формирования современной информационной инфраструктуры и превращения ее в мощный фактор интенсификации общественной жизни. Под воздействием происходящих изменений возникают новые отрасли экономики и виды производств, а, следовательно, и новые сферы применения наемного труда, теряют работу представители традиционных профессий, что вызывает необходимость модернизации существующей политики занятости.

В этой ситуации, с точки зрения большинства экспертов, вся система государственного регулирования должна быть ориентирована на стимулирование хозяйствующих субъектов к скорейшему внедрению и освоению новой техники и технологий, на создание условий, при которых предприятия буквально гонялись бы за новинками, чтобы они не могли жить без освоения новой продукции. Но, как показывает практика последних лет, далеко не все предприятия способны к этому. Во-первых, по причине дороговизны средств комплексной цифровизации производственных процессов; во-вторых, риска, связанного с переходом на новую технологию в условиях крайне нестабильной хозяйственной конъюнктуры, изменения правил игры в экономике.

Чтобы развивать цифровую экономику необходимы реальные шаги, связанные с тем, чтобы предприятия были готовы постоянно вести модернизацию своего производства, думать о том, как обновить технологический процесс, какая продукция востребована на рынке. Если мы говорим про бизнес, то нужно, чтобы правила игры со стороны государства не менялись,

хотя бы лет пять, необходимо заморозить тарифы, налоги, процентные ставки по кредитам (специалист по промышленности, общественный деятель).

По мнению большинства экспертов воздействие цифровой экономики на динамику, структуру и эффективность производства сказывается в том, что на ее основе перестраиваются традиционные отрасли народного хозяйства, изменяются методы переработки сырья и повышается качество выпускаемой продукции; обработка ведется качественно новыми техническими средствами и технологическими методами; экономится рабочее время, рационализируется использование энергии, материалов, производственных площадей; увеличивается потребность хозяйства во все более квалифицированных кадрах при соответствующем снижении спроса на работников низкой квалификации.

Развитие цифровой экономики повлечет за собой очень много изменений во всех отраслях. Потребуется другие знания, другие специалисты. Эта перестройка, ломка, естественно заденет многих... Спрос на работников низкой квалификации будет неизбежно снижаться, а высококлассный специалист, который имеет хорошее образование, в цифровой экономике будет наиболее востребован (исполнительный директор банка с государственным участием).

Таким образом, цифровая экономика предъявляет повышенные требования к образованию и подготовке кадров. Усложнение производства, развитие новых и новейших отраслей экономики, необходимость проведения научных исследований требует совершенствования системы непрерывного образования, так дальнейшее развитие производства невозможно без использования высококвалифицированной рабочей силы. В этих условиях привычные количественные показатели системы образования (численность учащихся, охват населения различными его формами, среднее количество лет обучения и т.п.) утрачивают свое доминирующее значение. Развитие образования в экстенсивных формах становится неоправданным. Все это требует принципиально нового подхода, при котором все основные показатели системы образования и подготовки кадров должны определяться потребностями формирующейся цифровой экономики.

Чтобы рельефнее высветить обозначенную проблему, перед экспертами был поставлен вопрос относительно сущности понятия непрерывное образование, а также вопрос о возрастных границах получения человеком образования, необходимости его непрерывного совершенствования в современных условиях. Здесь мнения экспертов разделились. Одна группа экспертов полагает, что непрерывное образование – это образование на протяжении трудовой жизни человека, которое предполагает органическое сочетание общего и профессионального образования с последующим постоянным повышением квалификации работника, а также, в случае необходимости, его переквалификацию. Такое образование связано с осуществлением человеком профессиональной деятельности и занимает в его жизни определенный отрезок времени, пока он существует в профессии. Поэтому требуется планомерная, систематическая профессиональная учеба в течение всей трудовой жизни работника, для того, чтобы он был готов постоянно трудиться на новом оборудовании и, исходя из потребностей производства, мог менять вид трудовой деятельности. Другая группа экспертов полагает, что непрерывное образование – это постоянно возобновляемое образование, направленное на совершенствование человеком своих знаний и навыков в течение всей своей жизни. В этом случае в идее непрерывного образования должна быть заложена определенная процедура, логические шаги с тем, чтобы каждое звено образовательной системы работало бы на общий конечный результат. Дошкольные учреждения, школа, средние специальные и высшие учебные заведения, научно-техническая пропаганда и информация, повышение квалификации в самых разнообразных формах (спецкурсы, семинары, мастер-классы, стажировки на предприятиях, участие в специализированных выставках и т.п.), самообразование – все это, по мнению большинства экспертов, звенья единой системы непрерывного образования.

Таким образом, диапазон формирования образованной личности в системе непрерывного образования, как видно, может быть достаточно широк: от ранней профессионализации до мастерства классного специалиста и все-

сторонне развитого человека. Это предполагает наличие следующих условий: осознание человеком приоритетности образования и возможности получения образования в любом возрасте. Осознание человеком приоритетности образования означает наличие у него всеохватывающей мотивационной политики, направленной на постоянное повышение в течение всей своей жизни профессионального и общеобразовательного уровня. Наличие возможности получения образования означает создание условий, связанных с возможностью получения образования в любом возрасте в соответствии с его потребностями и интересами. При этом система непрерывного образования должна обладать определенной гибкостью – учитывать потребности отдельных лиц в образовании, а также прогнозируемую эволюцию экономических отношений, изменения в социальной и трудовой сфере.

В качестве смыслообразующей конструкции принципов развития непрерывного образования как важного компонента регулятивного воздействия государства на рынок труда нами предлагается использовать авторскую классификацию (RAFF), обеспечивающая учет социально-значимых интересов субъектов рынка труда. Ее элементами являются: Regularity (Планомерность, регулярность, систематичность) – профессиональная учеба в течение всей трудовой жизни человека, для того, чтобы он был готов постоянно трудиться на новом оборудовании и, исходя из потребностей производства и общества, мог менять вид трудовой деятельности. Availability (Доступность, наличие, полезность) – создание условий, связанных с возможностью получения образования в любом возрасте в соответствии с потребностями и интересами человека. Freedom (Свобода, независимость, самостоятельность) – самостоятельное, добровольное осознание человеком приоритетности образования, формирование у него всеохватывающей мотивационной политики, направленной на постоянное повышение в течение всей своей жизни профессионального и общеобразовательного уровня. Flexibility (Гибкость, эластичность, универсальность.) – учет прогнозируемой эволюции экономических

отношений, изменений в социальной и трудовой сфере, а также потребности отдельных лиц в образовании.

Важную роль в проблеме обеспечения непрерывной подготовки специалистов, по мнению ряда экспертов, способны сыграть вузы, которые при комплексном подходе, способны выступить своеобразным интегратором кооперации между учебными заведениями и отраслями народного хозяйства. Важная составляющая организации непрерывного образования в этом случае состоит в том, что повышенная заинтересованность обращающихся к их услугам людей, с одной стороны, должна способствовать интенсификации обучения, а с другой – выдвигать на первый план особые требования к формированию учебных программ, к средствам обучения в соответствии с динамикой развития цифровой экономики и связанными с ней общественными и индивидуальными потребностями.

Соглашаясь в целом с подобной точкой зрения, заметим в этой связи, что в России наиболее высокий уровень подготовки дают национальные исследовательские университеты, где достаточно качественный уровень преподавания поддерживается соответствующими научными исследованиями и реализацией инновационных образовательных программ. В настоящее время в стране насчитывается 29 национальных исследовательских университетов¹. В то же время в топ-100 глобального рейтинга «Три миссии университета» в 2018 году вошли только три российских университета: Московский госуниверситет им. М.В. Ломоносова, Санкт-Петербургский госуниверситет, Московский физико-технический институт (государственный университет), которые заняли, соответственно, 23-ю, 61-ю, и 65-ю позицию в рейтинге².

Между уровнем образования людей и их желанием непрерывно его повышать, приобретать новую квалификацию, расширять свой кругозор, на взгляд большинства экспертов, существует тесная взаимосвязь. Повышение

¹ Национальные исследовательские университеты: 29 Вузов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/vuz/niu> (дата обращения: 09.01.2019).

² Три миссии университета. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mosiur.org/> (дата обращения: 06.01.2019).

уровня профессионального образования усиливает их потребность в его совершенствовании. При этом человек не удовлетворяется получением образования в рамках только традиционных форм обучения и обращается ко всем каналам распространения знаний, интенсивным формам обучения с использованием информационных технологий, а также учебным программам, насыщенным прикладными задачами. Возрастает роль самообразования.

Я уже на пенсии, скоро мне будет 62 года. Но пока есть возможность, пока есть силы, желание, я себя нашла в другом. У меня сегодня меньше педагогической деятельности, больше воспитательной и практической. Я теперь промышленный экскурсовод. Если хочешь, чтобы жизнь продолжалась, попробуйте себя в различных сферах (преподаватель вуза).

Важно иметь в виду и оборотную сторону этой закономерности: чем ниже у человека образовательный уровень, тем меньше у него желания продолжать учебу, развивать свои способности, проявлять инициативу. Если это не учитывать в образовательной политике, то можно столкнуться с тем, что наряду с общим подъемом образовательного уровня населения будет иметь место его дифференциация и поляризация. С одной стороны, концентрация людей с возрастающим образовательным и интеллектуальным цензом, с другой – растущее число людей, систематически отстающих в своем образовательном росте, что не может не сказаться и на их социальной и трудовой активности. Эта поляризация в известной степени неизбежна: развитие и распространение высоких технологий неизбежно приведет к нарастанию репродуктивных функций, выполнение которых не требует высоких и напряженных интеллектуальных усилий, однако отсутствие запроса на самообразование будет означать для такого человека профессиональную и должностную деградацию, ибо даже при выполнении репродуктивных функций сохранится необходимость периодической переквалификации.

Понятно, что с помощью внедрения одной лишь новой техники и усовершенствованных технологических процессов, не дополненных организационными мероприятиями в национальном масштабе, построение современной цифровой экономики невозможно. Традиционно Россия – страна с очень сильной ролью государства и во многом органы государственной вла-

сти оказывают влияние на направления социально-экономического развития. Поэтому в данном случае, со стороны государства необходимы и политическая воля, и усилия, и финансы.

Бурное развитие информационных технологий является своего рода техническим разрешением между масштабами современной экономики и возможностями ее государственного регулирования, поскольку последнее как известно, основывается на своевременном принятии решений на основе достоверной и полной информации. В этом плане не будет преувеличением сказать, что большинство революционизирующих открытий современности связано с областью сбора, обработки, передачи и хранения информации. Поэтому информационные технологии и их использование превратились в комплексный интегрирующий фактор развития экономики и социальной сферы.

Сегодня, однако, понятно, что рост динамики национальной экономики в плане широкого внедрения информационных технологий будет трудным и длительным процессом на всех стадиях, в ходе которого важно ставить реалистические задачи. По мнению ряда экспертов, долгосрочная тенденция, по видимому, такова, что ввиду определенной закрытости нашей страны из-за введенных санкций, импорт технологий будет в перспективе необратимо свертываться, что может нанести определенный ущерб национальным интересам России.

В свете того, что наша страна в последние годы была подвергнута определенным санкциям, Россия выставила в ответ контрсанкции. В ситуации, когда страна в технологическом плане отстает от многих развитых государств, санкции, примененные в отношении России, играют большие отрицательную роль, чем положительную. Закрытость страны, которая сейчас, на мой взгляд, носит угрожающий характер в, первую очередь, наносит ущерб национальным интересам самой России (управляющий региональным отделением коммерческого банка).

В связи с этим России придется привыкать к тому, что революционное технологическое обновление экономики и ее доведение до уровня мировых стандартов может затянуться по времени. Назревает даже нечто вроде замкнутого круга. Без закупок ноу-хау и передовой технологии едва ли удастся быстро сформировать цифровую экономику, расширить конкурентоспособ-

ный товарный экспорт, а без увеличения доходов от экспорта затруднительно поддержать многие виды производства на должном технологическом уровне.

Вопрос финансовой поддержки государством создания новых высокотехнологичных рабочих мест в условиях формирования цифровой экономики следует рассматривать особо. В условиях, когда внутренние источники роста инвестиций в производство ограничены, а инвестиционный комплекс не всегда в состоянии освоить существенно больший объем инвестиций (в том числе из-за сбоев в инфраструктуре и худшего по сравнению с потребностями качества рабочей силы), программы инвестиционной поддержки создания новых высокоэффективных рабочих мест на рынке труда также могут быть труднореализуемы, поскольку требуют значительных средств и времени. Однако, если отечественная экономика впоследствии будет радикально перестроена и заработает на полную мощность, то вряд ли в будущем с помощью санкций извне удастся серьезно замедлить ее технологическое развитие.

Новые требования к качеству рабочей силы будут стимулировать спрос на людей с системным мышлением, их умением встроиться в цифровую экономику. Это предполагает постоянное обновление кадров, приток в их ряды энергичных, полных сил людей с современными знаниями и современными взглядами на жизнь. Эти эксперты, прогнозируют рост занятости по профессиям, требующим высокого уровня общего и специального образования, с одной стороны, и массовое высвобождение работников отмирающих специальностей и невысокой квалификации – с другой.

Вместе с тем, ряд экспертов обеспокоены тем, что развитие цифровой экономики в России может привести к резкому вытеснению рутинных производственных процессов и создать предпосылки к безработице, высвободив большое число недостаточно квалифицированных работников. В тоже время рассмотрение социальных аспектов цифровой экономики с точки зрения этих экспертов убедительно показывает ее крайне противоречивое воздействие на общество и общественное сознание. Суть проблемы заключается в том, что обеспечиваемые с ее помощью экономические выгоды в большей мере теря-

ют свою притягательную силу, поскольку одновременно усиливаются тенденции дегуманизации общественной и индивидуальной жизни (разрушается атмосфера творческого общения с коллегами по работе, человек, зачастую, замыкается исключительно на своей деятельности и отчуждается от коллектива, живое общение между людьми заменяется на сухую переписку посредством соцсетей).

Для людей цифровая экономика может обернуться плачевно, потому что цифровые технологии могут высвободить очень много рабочих мест. Сейчас мы об этом, по-моему, просто не задумываемся. В свое время в Советском Союзе много говорили об освобождении человека от части труда и передаче определенных функций новым технологиям. Предполагалось, что человек должен меньше работать, больше заниматься своим внутренним миром и развитием. На сегодняшний день это может обернуться совершенно другим образом – нехваткой рабочих мест, а не тем, что человек работает 4 часа и получает за это, благодаря новым цифровым технологиям, ту же зарплату (начальник учебно-методического отдела вуза).

Сокращение числа традиционных рабочих мест и появление новых, требующих большего объема знаний и навыков, расширение безлюдных технологий приведет к тому, что модернизация производства на отдельных этапах усилит риск безработицы и, как следствие этого процесса, категория работников расслаивается на две основные группы. Одну представляют работники, обладающие современными профессиями, высокой квалификацией, что обеспечивает им достаточную мобильность, оплату и относительно более стабильную занятость. Другая группа работников – обладатели традиционных профессий – может трудиться в рамках сложившегося производства, где требования к рабочей силе значительно ниже. Эта группа более уязвима в отношении уровня оплаты труда, их занятость менее устойчива, профессиональное продвижение затруднительно.

Как показывают последние данные, в 2018 году в России под сокращения попадали, прежде всего, работники, труд которых был связан с выполнением рутинных производственных процессов: операторы ввода информации, юристы низкой квалификации, операторы call-центров, специалисты по страхованию, бухгалтеры начального уровня. В 2019 году в зоне

риска окажутся сотрудники транспортных компаний, специалисты банковского сектора, предприятий по производству электрооборудования¹.

В то же время отдельные эксперты полагают, что в условиях развития цифровой экономики роста безработицы не произойдет. Ведь в ходе внедрения новых технологий могут возникнуть не только негативные для занятости трудосберегающие эффекты, но и трудорасширяющие. Это связано с одновременным развитием сферы услуг, которая будет притягивать освободившуюся рабочую силу из традиционных отраслей промышленности, строительства, сельского хозяйства. Данный труд потребует для развития прогрессивных отраслей экономики. Эти эксперты отмечают, что по мере развития цифровой экономики и автоматизации производства произойдет перераспределение трудовых ресурсов. В частности, научно-технический прогресс неизбежно будет развивать систему образования, в том числе и с нетрадиционными секторами (например, разнообразные интернет-курсы), систему рекреации, досуга и обслуживания. Поэтому модернизацию и автоматизацию рабочих мест в условиях цифровой экономики нельзя недооценивать как фактор, способствующий новой сегментации рынка труда. На наш взгляд, комплексная модернизация и автоматизация способны привести, особенно на первоначальном этапе, к разрыву между наличной и необходимой численностью квалифицированных работников, прежде всего на вновь вводимых в эксплуатацию современных предприятиях.

Практика последних лет показывает, что из-за нехватки квалифицированных кадров в России современное высокотехнологичное оборудование, порой простаивает. Например, внедрение цифровых технологий в сфере индустрии здоровья – оснащение медицинских учреждений сложной диагностической, операционной и лечебной аппаратурой привело к тому, что в ряде больниц персонал не в состоянии обслуживать передовое оборудование из-за недостаточной квалификации.

¹ Минтруд назвал попадающие под сокращение профессии в 2019 году. URL: <https://rg.ru/2018/12/27/mintrud-nazval-popadaiushchie-pod-sokrashchenie-professii-v-2019-godu.html> (дата обращения: 27.12.2018).

Примечательно, что цифровизация, являясь мощным средством трудо-сбережения в общественном масштабе, повышает долю прошлого труда в производстве, но одновременно существенно повышает роль живого, причем весьма квалифицированного, труда в ремонте автоматизированной техники, обеспечении общих условий ее эффективной работы, контроля за производственным процессом. Отсюда напрашивается следующий вывод – набирая персонал, нельзя упускать из виду ту условную, но практически существующую на рынке труда разность в объемах фактической профессионально-квалификационной подготовки и ожидаемой, обусловленной объективными требованиями усовершенствованной техники и технологии.

Поэтому в условиях цифровой экономики, а также возрастающей роли долгосрочных факторов перестройки социально-экономических структур особую остроту приобретает использование трудовых ресурсов. Уровень общеобразовательной и профессиональной подготовки рабочей силы, ее квалификационный состав и отраслевая структура, внедрение принципов развития непрерывного образования в решающей степени определяют динамику важнейших социально-экономических показателей, перспективы технического прогресса.

3.2. Мобильность кадров в условиях глобализации

В последние годы в международной жизни произошли глубокие социальные, экономические, политические изменения, которые оказывают и будут оказывать в дальнейшем большое воздействие на судьбы мира и прогресса и важное место в этих изменениях принадлежит глобализации. Впервые проблематика глобализации была представлена в 1981 году в работах американского социолога Дж. Маклина¹ и впоследствии получила широкое освещение в трудах других зарубежных и российских ученых² и, в частности, в

¹ Scholte J. Beyond the Buzzword: Towards a Critical Theory of Globalization // Globalization: Theory and Practice / Ed. by E. Kofman and G. Youngs. – London: Continuum, 1996.

² Ritzer G. The McDonaldization of Society. — Thousand Oaks; L., 1993. Robertson, R. Globalization: Social theory and global culture. – London: SAGE Publications., 1992. Добрень-

исследовании влияния глобализационных процессов на рынок труда и сферу занятости¹. Эти исследования показывают, что современный мир характеризуется интенсивными интеграционными процессами, которые не обязательно сводятся только и именно к глобализации. Важным моментом здесь является то, что в условиях НТР мобильность кадров проявляется все острее и находит себя в двух аспектах. Во-первых, в течение своей жизни каждый специалист (особенно высокой квалификации и работающий в наукоемких отраслях) поневоле проходит несколько переквалификаций, ибо научный и технологический прогресс постоянно создает запрос на новые профессии и отвергает старые. Во-вторых, экономическая мобильность общества постоянно новые производства на новых местах и свертывает какие-то производства на старых. Поэтому постоянно усиливается тенденция перемещения кадров, причем не только внутри конкретной страны, но и между странами. Развивается межрегиональная и международная миграция, как важнейшее проявление глобализации на рынке труда.

Глобальность мира заключается в том, что все страны, народы и экономики являются очень взаимосвязанными. Политическая интеграция мира проявляется во многом и даже незначительные события во второразрядных странах нередко вызывают резонанс во всем мире. Политика во все большей мере влияет на характер экономической интеграции и санкции по отношению к России мешают не только в экономическом, но и в культурном обмене. Многие эксперты отмечают, что полезным является подготовка кадров за рубежом и обмен кадрами, однако этому препятствуют многие факторы и, в том числе, санкции, которые порождают настроения недоверия с двух сторон. Обмен кадрами, методиками и технологиями, имевший место в начале 2000-х гг., сегодня имеет выраженную тенденцию к сокращению. Обмен кад-

ков В.И. Глобализация и Россия: Социологический анализ. – М.: ИНФРА-М, 2006. Ильин И. В., Урсул А.Д. Глобальные исследования и эволюционный подход. – М.: Издательство МГУ, 2013.

¹ Золин И. Рынок труда в условиях глобализации мировой экономики: проблемы теории и практики // Вестник Брянского государственного технического университета. – 2007. – № 2.

рами особенно интересен для нас, т.к. мы заметно отстаем во многих подходах и технологиях, но увлекаться этим не стоит: есть реальная опасность оттока квалифицированных кадров в страны с более высокими стандартами жизни. Возможно, что чем-то обезопасить себя можно.

«Я думаю, что за рубежом их найдут чем заманить и остаться при получении ими этого образования. Да может быть есть какие-то штрафные санкции, заключение каких-то контрактов, это может быть существенно решит эту проблему. Но тем не менее, зарубежное образование по многим сферам наше-то конечно опережает (жен., 34 года, канд. наук, доцент).

Эксперты считают, что посылать за рубеж большое количество молодых людей для обучения очевидно нецелесообразно: едва ли количество в этом случае перерастет в качество. В любом случае основная масса специалистов будет из числа выпускников российских вузов и система отношений на производстве будет определяться именно этим обстоятельством. В любом случае происходит развитие производства, рост соответствующей культуры производства. Более адекватным решением проблемы было бы установление тесных связей между вузами и специалистами наиболее высокой квалификации. Такой обмен дает большой синергетический эффект. При этом следует помнить, что у нас в стране готовят очень хороших специалистов разного профиля и впоследствии они уезжают работать за границу и там охотно принимают наших математиков, программистов, инженеров некоторых специальностей. И наши специалисты уезжают за рубеж не только потому что там выше уровень зарплат и уровень жизни, но и потому, что их там ценят, интереснее организована работа, они решают задачи, ориентированные на будущее. Все это можно сформировать и у нас и это с успехом делается в оборонных отраслях.

Именно в этом контексте из России ведутся разговоры об идее возвращения высококвалифицированных специалистов, эмигрировавших из страны на рубеже XX–XXI веков из-за рубежа на родину. Эта идея, по мнению экспертов, мало реализуема по трем причинам. Во-первых, трудно обеспечить сопоставимый уровень и оплаты труда, и организации работы. Во-вторых,

если это возвращение не продиктовано самостоятельно выбранными мотивами, может возникнуть желание эмигрировать вновь. Такой специалист будет создавать вокруг себя в зоне квалифицированных работников эмигрантские настроения. И, в-третьих, возвращение этих специалистов едва ли может обеспечить реальный рывок повышения производительности и культуры труда в российской промышленности и науке. Такого рода рывки имеют основанием развитие отечественной культуры производства и формирование фундамента науки. Если мы не создадим здесь у себя соответствующую культуру производства, то для хороших кадров будет существовать своего рода прореха в системе отношений для отъезда за границу. Лучше всего эффективно вкладывать средства в развитие собственного наукоемкого производства и на этой основе формировать основание научно-технического прогресса.

Едва ли целесообразно привлекать специалистов из-за рубежа для подготовки наших кадров. Это целесообразно лишь в том случае, если перед нами стоит цель готовить наши кадры для работы за рубежом и в принципе такая задача может существовать, хотя и без этого можно обойтись. Приглашать же специалистов для организации каких-то семинаров нецелесообразно в силу того, что они не знают нашей специфики и едва ли эти семинары будут иметь реальную пользу.

«Что-то внедрять у нас, что эффективно работает у них, не всегда может увенчаться успехом, потому что живем мы в разных условиях и то, что хорошо работают за рубежом, у нас внедряется неэффективно и в отдельных направлениях могут не сработать (жен., 42 года, зам. начальника управления в городской администрации).

Такие семинары организовывались в начале 1990-х, и молодые ребята из Америки через переводчика рассказывали нашим предпринимателям банальные сведения из политэкономии о пользе рынка. А перед нашими предпринимателями в ту пору стояли совсем иные проблемы, связанные с отсутствием достаточных средств, отсутствием банковского сектора, формированием довольно жадной административной системы. Все это только склады-

валось и имело очень непонятное содержание и неприглядный вид, о чем заезжие специалисты не имели никакого представления.

Желание обучить молодежь за рубежом тоже не дает для экономики страны положительного эффекта. Опыт отправки студентов на обучение за рубеж показал, что значительная их часть остается там и лишь небольшая часть возвращается, причем возвращаются на родину отнюдь не лучшие выпускники зарубежных вузов. В этом смысле более положительный результат дают семестровые стажировки студентов, которые, освоив некоторые аспекты зарубежной системы образования, завершают обучение все-таки в своих вузах. Но и те молодые люди, кто выезжал за рубеж на один-два семестра, обрели повышенную мобильность, однако и среди них тоже повышена доля тех, кто в перспективе имеет желание устроиться на работу за рубежом.

Дискуссия о том, надо ли посылать студентов, молодежь на обучение за рубеж имеет и сторонников, и противников. Сторонники придерживаются той точки зрения, что прогресс возможен только в случае кооперации, широкого взаимодействия со всем миром. Доводом в пользу своей точки зрения они говорят о том, что именно кооперация позволила Европе добиться своих технических и социальных успехов.

Вот если мы возьмем Европу, то примерно 60% всех нововведений в Европе – это результат кооперации нескольких стран. Понятно, что они рядом, Европейский союз, но, тем не менее, <...> ученые из разных стран разрабатывают совместно какие-то новые технологии (мужч., 36 лет, администратор ассоциации промышленников, канд. наук).

Данная точка зрения не учитывает того обстоятельства, что технический прогресс начинается с развитием капитализма, в период промышленной революции (по марксистской терминологии) или с наступлением индустриальной эпохи (по концепции Й. Шумпетера). В развитом виде эти подходы не противоречат друг другу и придерживаются той точки зрения, что лидерами технического прогресса в разные эпохи были разные страны в зависимости от степени развитости общественных отношений в этих странах. Сторонники социально-экономической интеграции считаю, что для того, чтобы талантливая молодежь не уезжала за границу, необходимо создать им здесь привлека-

тельные условия жизни и работы. Противники такой интеграции отмечают, во-первых, то, что в нашей стране все необходимое для подготовки квалифицированных кадров есть – и материальная база, и грамотная профессура, и талантливая молодежь. Во-вторых, главным является не наличие отдельных гениев, а развитая система производственных отношений.

Мы живем в наших условиях жизненных, социальных, технических. Именно наши условия надо развивать и наше образование надо получать молодежи для того, чтобы нашу жизнь делать лучше. А те условия, в которых они живут, они свои развивают (мужч., 38 лет, начальник отдела на гос-предприятии, канд. наук).

Эта позиция связана не с изоляционизмом, а с представлением о том, что каждая страна развивается на основе собственной культуры и какие-либо заимствования могут быть эффективными только в том случае, если они будут встраиваться в национальную культуру. Поэтому люди, уехавшие за рубеж и принявшие эту зарубежную культуру, встроившиеся в нее, едва ли смогут найти себя на родине, от которой они уже отвыкли, поэтому и приглашать их назад едва ли стоит. Их реальное возвращение возможно лишь в случае ностальгии, связанной с желанием вернуться в лоно собственной социальной культуры, привычной системы отношений.

Придерживаясь той точки зрения, что необходимо стимулировать возвращение людей, покинувших нашу страну в прежние годы, эксперты нередко высказывают эту мысль довольно осторожно.

У нас достаточно много народа по разным причинам покинуло страну, <...> как-то адаптировались там. Захотят ли они вернуться, изменить в очередной раз свою жизнь, это тоже большой вопрос. Далеко не все согласятся на репатриацию, на возвращение домой. Думаю, что какая-то часть, относительно небольшая вернется, потому что любое перемещение связано с целым рядом проблем, в том числе внутренних для человека, его переадаптация к новым условиям, переездам (мужч., 66 лет, врач-хирург, канд. наук, доцент).

Это вызывает сомнения еще и потому, что в нашей стране традиционно очень незначительная мобильность населения и люди, привыкшие к определенным условиям жизни за рубежом, с трудом готовы к возвращению.

Более эффективным способом освоения зарубежного опыта может быть направление специалистов за рубеж на краткосрочную стажировку, где этот специалист может увидеть нечто такое, что может работать и у нас. Он в состоянии понять, что может привиться в нашей действительности, а что нет. Зрелый специалист сумеет увидеть, понять и освоить что-то действительно важное в производственном отношении, но при этом готовый специалист, имеющий хорошую работу, жилье, семью, едва ли захочет начать жизнь заново и остаться на работу за рубежом. Другое дело, что ценные специалисты могут переехать за рубеж вместе с семьей, но очевидно, что в данном случае он не просто соблазнился лучшими условиями жизни и работы, а скорее всего что-то вытолкнуло его со старого места работы, что-то вынудило его принять такое решение. Очевидно, что нам надо научиться ценить свои кадры и создавать для них нормальные условия работы и быта.

Серьезной проблемой развития производительных сил современной России является утрата молодыми людьми мотивации к образованию. Эта тенденция возникает и развивается в 1990-е годы, когда главным достоинством человека стало считаться его богатство. В этих условиях мастерство, знания, умения и навыки теряют привлекательность в глазах молодежи: эти качества не дают возможности обогатиться, а лишь позволяют поддерживать некий средний уровень жизни. В этом контексте для молодых людей становится привлекательным получение образования за рубежом: интересно не само образование, а возможность попасть в богатый край, т.к. Запад видится молодым людям (и не только им) землей обетованной, где все комфортно и богато устроено.

Проблема получения образования за рубежом обостряется сегодня в связи с введением антироссийских санкций. В последние годы, как отмечают эксперты, свертываются программы обмена студентами. Германия и Франция, которые в 1990-х охотно принимали у себя студентов в рамках различных программ, сегодня относятся к таким возможностям более настороженно. Пока еще сохраняются межвузовские соглашения, и ребята все еще ездят,

хотя все реже, но научные исследования все чаще натываются на некоторую стену. Очевидно, что в ведущих европейских странах имеются некоторые негласные инструкции, сокращающие научный и производственный обмен.

Барьеры постепенно возникают, что конечно не может не расстраивать. Последние год, два, три идет такая тенденция, не сильная, не выраженная, но наблюдается, с моей точки зрения (мужч., 36 лет, администратор ассоциации промышленников, канд. наук).

Радикальная экономическая реформа, протекающая ныне в России, осуществляет не простой переход к новому, более прогрессивному социально-экономическому укладу, а к принципиально новой системе отношений, которая сопровождается новыми экономическими межрегиональными, международными кооперативными связями, а все старые связи разрушаются. Этот процесс особенно болезненно сказывается на моногородах, которые создавались в рамках единого Советского Союза и на основе системы экономических связей, в которые он был включен. Моногорода нередко создавались в рамках военно-промышленного комплекса и в этих городах других предприятий не создавали – для других предприятий в них уже не было достаточных трудовых ресурсов. В условиях стабильного экономического функционирования никаких проблем в этих городах не было: для гигантских предприятий было достаточно работников, проживающих в этих городах, а жителям городов было вполне достаточно имеющегося в нем предприятия.

Сложность данной проблемы иллюстрируют некоторые статистические данные: «На первое января 2014 г. численность городов в Российской Федерации составила 1097, монопрофильных муниципальных образований – 313 (28,5%), из которых 224 моногорода со сложным социально-экономическим положением или риском ухудшения социально-экономического положения. В моногородах проживает более шестнадцати млн человек, или 24 % городского населения страны, на градообразующих предприятиях занято полтора миллиона человек, в моногородах производится пятая часть общего объема

отгруженной продукции промышленности страны».¹ Свертывание крупных производств в России в 1990-х гг. создавало серьезные трудности для жителей этих городов в связи с отсутствием рабочих мест. Поиск работы в других городах в России затруднен в связи с тем, что населенные пункты, в отличие от стран Европы, отдалены друг от друга на большие расстояния. Препятствием к мобильности ресурсов является и многообразие национальных, религиозных, психологических культур в России. Но даже и повышение мобильности трудовых ресурсов не в состоянии решить проблему реструктуризации экономики в силу того, что во многих производствах сохраняется устаревшее оборудование и технологии и такое производство в условиях интеграции экономики России в мировое производство становится неконкурентоспособным и нерентабельным.

Таким образом моногорода – это потенциальный источник социального напряжения и социальных потрясений. В принципе сегодня заводы в моногородах – частные предприятия, но государство не может предоставить частным владельцам полную свободу действий. Так, в начале 2000-х гг. было много случаев задержек зарплат, и Президент вынужден был в ручном режиме решать такие вопросы. И задержки выплат были не единственной проблемой; чаще всего моногорода были связаны с депрессивными отраслями и решение проблем таких городов можно было найти на путях оживления экономики, поэтому государственная поддержка заключается в целевой поддержке моногородов и депрессивных отраслей. Эта поддержка связана с вложением инвестиций в наиболее сложные отрасли. Так, для поддержки отечественного автопрома, который оказался в сложном положении конкуренции с известными мировыми брендами, Правительство РФ осуществляло программу утилизации автомобилей, позволявшую в обмен на старый автомобиль получить скидку на приобретение нового. По этой программе можно сдавать автомо-

¹ Петрина О.А. Государственная поддержка моногородов в России // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2015 – № 6. – С. 151.

биль любого производителя, но приобрести можно автомобиль только отечественного производства.

Переход социально-экономического пространства России в область новой социально-производственной стабильности, когда стабильным должен быть именно прирост производства, со всей остротой встает вопрос о формировании новой производственной культуры общества и в этом плане особое значение приобретает система не только профессионального, но и общего среднего образования страны. В новых социально-экономических условиях обретение новой профессии должно происходить и будет происходить очень быстро. Если человек не сможет быстро перестраиваться в профессиональном плане, он очень быстро может оказаться на обочине. Известно, что многие пенсионеры, желающие работать, вынуждены менять профессию, выполнять более простые обязанности – вахтера, уборщицы, няни. Однако немало и тех, кто смог остаться на старом рабочем месте, освоив новые подходы, новые технологии, новые методы в своей профессии.

«... безработица грозит сегодня тем, кто профессионально некомпетентен, не готов к изменениям, не хочет выходить из зоны комфорта в своей профессиональной деятельности. Если мы воспитаем современное молодое поколение таким образом, что оно будет мобильно, быстро перестраиваться, оно будет востребовано и найдет возможные пути трудоустройства и творческой работы» (жен., 68 лет, бизнес-консультант, канд. наук).

Тенденция, связанная с необходимостью быстро перестраиваться в своем профессиональном пространстве, имела место еще в советское время – в период компьютеризации производства. Так, в 1970-х гг., например, закрывались статистические отделы на крупных предприятиях, где до сотни сотрудников осуществляли на арифмометрах расчеты для бухгалтерии или для техотделов и только те находили работу, кто смог освоить простейшие компьютеры, например, вычислительные машины фирмы «Оливетти». Позднее необходимо было освоить работу на перфораторе или, еще лучше, стать оператором ЭВМ. Остальные уходили в цеха. Современная технологическая, социальная и экономическая ситуация настоятельно требует ...

«... определенную категорию людей сделать мобильными, готовыми к быстрым изменениям, готовить их работе очень многоплановой. Это те люди, которые найдут работу всегда» (жен., 68 лет, бизнес-консультант, канд. наук).

Понятно, что есть профессии, которые будут востребованы всегда, например, педагоги, однако и к представителям этой профессии формируются новые требования, связанные с изменениями социальных отношений, формированием в обществе молодых людей, установки и особенности поведения которых не очень понятны взрослым – причем не только педагогам, но и родителям. Поэтому и к педагогике очевидно будут предъявляться новые требования – но не те, которые формируются под воздействием протекающей реформы образования, навязываемой сверху, из министерства. Возможно, что эти требования могут быть связаны с необходимостью педагогам осваивать сетевое интернет-пространство, в недрах которого пребывают их ученики и которое оказывает воздействие на их формирование.

Новая система социально-экономических отношений, в которую вступает наше общество, должна формировать предпосылки для роста мобильности трудовых ресурсов. Такие явления мы наблюдали в нашей стране в конце XIX века, в период развития капитализма. Именно на этом, в значительной мере, базировалась земельная реформа премьер-министра П.А. Столыпина, стремившегося переселять экономически активных крестьян на свободные земли Сибири. Такого рода мероприятия, повышающие мобильность трудовых ресурсов, необходимы и сегодня и, по мнению некоторых экспертов, для этого необходимы специальные государственные усилия, направленные на формирование высококвалифицированных рабочих мест в необжитых местах, строительства там жилья и развития социальной инфраструктуры. Все эти необходимые условия ни в коей мере не могут сформироваться под воздействием «невидимой руки рынка». Нужны специальные усилия, государственные программы, достаточное финансирование.

Говоря о новой системе отношений, формирующейся ныне в стране, некоторые эксперты отмечают, что предпосылки для роста мобильности тру-

довых ресурсов имеются, но этому препятствуют три существенных обстоятельства: во-первых, размеры страны и слаборазвитая инфраструктура, во-вторых, относительно высокая дороговизна жилья в стране и существенный разброс цен на жильё и, в-третьих, наличие традиций жить в месте своего происхождения. Эти препятствия, по мнению некоторых экспертов, постепенно нивелируются: развивается транспортная инфраструктура, растут размеры вознаграждения за труд, появляются новые формы найма жилья. Все это приводит к тому, что молодежь, осваивая некоторые профессии, становится все более мобильной. Эти тенденции просматриваются на примере Нижегородского региона, где модернизируются федеральные трассы, развивается аэропорт, работает высокоскоростная железная дорога. Пока еще трудно найти статистику, подтверждающую эти выводы, но экспертные оценки устойчиво указывают на эту тенденцию.

Сегодня нередко звучат нотки ностальгии по стабильным советским временам, когда рынок труда изменялся примерно со скоростью смены поколений, и сыновья приходившие на рабочее место отцов, выполняли примерно ту же работу. Сегодня такие застойные скорости недопустимы и в значительной мере из-за застоя произошло крушение советской экономики. Современная ситуация требует от России иных темпов социально-экономического развития, темпов, способствующих возможности конкурировать с ведущими странами мира. Мы сегодня оказались в сложной ситуации противостояния ведущим индустриальным державам, фактически объявившим нам финансовую, экономическую и информационную войну. Но это противостояние вынуждает нас осваивать новые технологии, формировать новую систему социальных отношений, создавать мобильный рынок труда.

«Мы крепчаем, когда мы испытываем подобный прессинг, мы собираемся. Как там говорил Жванецкий? “Большая беда нужна, чтобы мы встали и начали”. Наверное, это состояние большой беды, которое создают нам западные компании и западные страны, НАТО, Америка, <...> ситуация с Украиной, Крым. Наше позиционирование в Сирии, кстати – возникает чувство гордости у людей, безусловно. Все это делает нас сильнее. Делает нас более мотивированными для достижения еще более высоких результатов» (жен., 68 лет, бизнес-консультант, канд. наук).

Сложная политическая и социально-экономическая ситуация, в которой оказалась Россия сегодня, означает, что мы или достигнем достаточно высоких результатов, или погибнем как суверенное социальное образование.

Экономическое противостояние с развитыми странами Запада сегодня безусловно не в нашу пользу: они нас далеко обогнали и по уровню технологического развития, и по организации социально-экономических и производственных отношений. И производительность, и качество труда в западных компаниях несопоставимы с нашими. Глубокая экономическая интеграция российской экономики с экономикой развитых стран на начальных этапах превратила Россию в экономического сателлита этих стран, однако санкции и другие экономические и политические репрессии, которым подверглась Россия во втором десятилетии XXI века, вынуждает нашу страну использовать внутренние резервы страны, которых, к счастью, в России немало. Оставаясь поневоле в пространстве мировой экономики, Россия вынуждена играть по правилам этой экономики и это вынудило нашу страну встрепенуться, собраться, сконцентрировать свои усилия. Когда мы потеряли на Украине большое количество производственных систем, мы вынуждены были перевести на свои предприятия производство очень сложных изделий (вертолетных двигателей, элементов ракетных двигателей). Мы перевели военное производство целиком на отечественные комплектующие. Все это осуществляется в условиях мобилизационной экономики, на основе нередко ручного управления, которое приводит к издержкам и ошибкам, причем, по мнению некоторых экспертов, успех соотносится с издержками примерно в пропорции 40/60 и это соотношение обычно сохраняется в условиях мобилизационной экономики. Но на бесконечной концентрации усилий, на постоянном напряжении, на одном энтузиазме страна не может успешно развиваться – надо налаживать соответствующие отношения, формировать приход новых технологий. Надо налаживать международные отношения, добиваться своего позиционирования в мире, добиваться уважения и взаимопонимания. Но для расцвета нации и государства необходимо радикальное повышение произво-

дительности труда, чтобы экономически мы соответствовали мировому уровню. А это возможно, в частности, при условии соответствия мировому уровню трудовых ресурсов, развитого национального рынка труда.

В связи с развитием трудовых ресурсов до мирового уровня иногда возникает вопрос о том, стоит ли стимулировать возвращение учёных, эмигрировавших в развитые страны. Мнение многих экспертов заключается в том, что специальных усилий в этом направлении осуществлять не стоит в связи с тем, что, возможно, эти люди искали что-то и нашли там, где они сейчас работают. Они там адаптировались, привыкли и пусть там остаются. Возвращение на родину может стать для них новым разочарованием и создаст для них новые проблемы. Если они захотят вернуться, препятствовать этому не стоит, но не стоит и создавать специальные условия, которые будут привлекать их вернуться на родину.

«Государство должно быть заинтересовано в том, чтобы вырастить, воспитать, дать образование другим людям, которые не уедут отсюда» (мужч., 38 лет, руководитель отдела системы образования).

Главное заключается не в том, чтобы найти особо одаренных людей и на этой основе создавать что-то новое. Нам нужны не отдельные люди, владеющие новыми технологиями, а новая система отношений, которую мы не сможем экспортировать из-за рубежа, должна быть создана своя собственная национальная инновационная система. Такие собственные системы есть Японии или Малайзии и эти системы разные, соответствующие исторической культуре этих стран. Это не европейская, не американская, а южнокорейская, тайваньская оригинальная национальная социально-экономическая система.

Современное образование, особенно общее, должно учитывать национальную специфику – с точки зрения национальной культуры. Основная цель общего образования – формирование человека, осуществление процесса социализации личности. «Само понятие образование этимологически означает формирование образа (образ > образование), личности. И неспроста отсутствие образа (без образный) совпадает со словом безобразный. Аналогичная этимология просматривается и в английском языке. Во всех языках, в том

числе и в русском, образование — это не бизнес, не ремесло, а скорее творчество, искусство, а точнее – важнейшая общественная миссия».¹ Процесс социализации состоит именно в том, чтобы научить человека жить в данном обществе, освоив его традиции, историю, культуру, язык. При этом профессиональное образование по сути своей должно оставаться универсальным: интеллектуальная деятельность является единством рационального и эмоционального начал, поэтому и профессиональное образование обязательно имеет национальную составляющую – оно имеет собственную историю и осуществляется с использованием национального языка. Недаром М.В. Ломоносов писал, «Что может собственных Платонов / И быстрых разумом Невтонов / Российская земля рождать».

Эксперты отмечают, что в последние годы происходит деградация и общего, и профессионального образования. Ошибочной является концептуальная установка на выработку законченных компетенций, которые выпускники вузов будут использовать в своей профессиональной деятельности. Нельзя не согласиться с тем, отмечают эксперты, что студенты строительных вузов все лето осваивают работу с нивелиром и теодолитом – они тем самым осваивают инструментальное пространство своей будущей профессии, понимание привязки строения к профилю земной поверхности. В условиях строительного бума выпускники этих вузов работают в основном по профилю своей профессиональной подготовки. Данная логика подсказывает, что студенты автомобильного факультета значительную часть своего времени должны проводить на автозаводе и обретать профессиональную культуру в индустриальной сфере, однако выпускники вузовских машиностроительных специальностей в большинстве находят работу в других отраслях, например, в сфере обслуживания населения и торговли.

Цифровая экономика требует, чтобы образование тоже переживало определенную цифровизацию, так как работник во все большей мере исключается из непосредственно производственных процессов и от человека,

¹ Зернов Д.В., Иудин А.А., Овсянников А.А. Социальные ориентиры и самочувствие российского учительства // Народонаселение, 2012, № 4, с. 44.

управляющего технологическими процессами, во всё меньшей степени требуется принимать организационные, технические и технологические решения. То есть, условно говоря, мы движемся к экономике, которая сама дает продукт, который остается только потреблять. Сегодня человек все более опосредованно включается в производственный процесс. Так, в цехе, в котором работают станки-автоматы, людей мало, но они все же участвуют в производственном процессе: пишут программы для этих станков, обеспечивают их загрузку, следят за тем, чтобы в программах не было сбоев, организуют доставку заготовок и вывоз готовых изделий, обеспечивают работу всего предприятия и всей отрасли. По мере развития общества уменьшается доля живого труда и растет доля труда прошлого и люди постепенно вытесняются за пределы непосредственного материального производства, но всех людей, обеспечивающих это производство, надо обучить, накормить, одеть, развлечь, организовать их рекреацию. Поэтому меняется структура трудовых ресурсов и изменяется суть отношений на рынке труда. И на этом рынке особое место занимает система непрерывного профессионального образования – ускоряются процессы постоянного изменения содержания и форм реализации квалифицированного труда.

В условиях роста доли прошлого труда возрастает доля функции управления и это является очень важным изменением рынка труда. Реакция на эти изменения проявляется в том, что сегодня все более широкое представление приобретает представление о необходимости эффективных менеджеров – как особой профессиональной группы, не имеющей реальной подготовки по конкретному профессиональному профилю. Некоторые эксперты негативно отзываются о курсах МВА. Им трудно понять, ...

«... как человек, не имеющий авиационного образования и не имеющий опыта в авиационной промышленности, будет руководить строительством самолета. Мне на это ответили, что ему не нужно знать, как строится самолет. <...> Для того, чтобы чем-то руководить, надо глубже всех понимать физику процесса. Если вы его не понимаете, вы ничем не сможете руководить» (мужч., 38 лет, начальник отдела на гос. предприятии, канд. наук).

Очевидно, что абстрактный эффективный менеджер может успешно работать только в какой-то довольно абстрактной сфере деятельности. А управлять теологическим процессом может только человек, имеющий знания и навыки в области конкретных технологий. Очевидно, что понятие эффективный менеджер может быть отнесено к деятельности чиновника, который мог управлять промышленным предприятием, затем городом или районом, а впоследствии стать видным деятелем какого-либо министерства. Действительно, начиная с некоторого уровня управления человек работает не с конкретными технологическими процессами, а управляет иерархией людей, связанных с непосредственным материальным производством. Но люди, непосредственно управляющие материальным производством, должны обладать достаточными знаниями и навыками в сфере этого производства.

Вызов времени сегодня заключается в росте мобильности всех сторон общественной жизни. Этот вызов актуализируется необходимостью освоения пространств Сибири и Дальнего Востока. Особой проблемой является оживление и развитие моногородов, многие из которых являлись порождением ВПК и были расположены вдали от крупных населенных центров. Эти проблемы решаются с помощью перепрофилирования производств и с помощью комплексного развития различных отраслей. Важным направлением решения данного комплекса проблем является повышение мобильности трудовых ресурсов, но на этом пути просматриваются три существенных препятствия: слабо развитая инфраструктура (особенно транспортная), дороговизна жилья и национальная традиция населения России – жить в месте своего рождения. По мнению экспертов, по данному комплексу проблем уже есть определенные сдвиги, хотя статистических данных пока еще нет. Проблема недостаточной мобильности особенно остро проявила себя в период застоя и явилась, по мнению экспертов, одной из причин крушения СССР. Проблема мобильности особенно остро встала перед Россией в связи с глубокой экономической и политической интеграцией страны в мировую хозяйственную систему. Значительное социально-экономическое и технологическое отставание

РФ превратило страну в сателлита развитых государств и попытки как-то проявить свою независимость, привели к экономическим и политическим репрессиям, которые заставили мобилизовать внутренние ресурсы и позволили обрести суверенитет.

Специфика современного этапа развития общественного производства, который нередко называют этапом цифровизации, заключается в том, что в процессе быстрого нарастания прошлого труда, доля живого труда сокращается и люди все более вытесняются из непосредственного производства. Эти процессы приводят к ошибочному выводу о надвигающейся массовой безработицы, однако увеличение доли прошлого труда означает, что вырастает область интеллектуального труда и управленческих функций, нарастает сфера обслуживания населения, сфера образования, здравоохранения и культуры. Ошибочность представления о надвигающейся безработице проявляет себя, например, в том, что при наличии безработицы в нашем обществе отмечается острый дефицит квалифицированных специалистов. Одной из актуальных проблем современности является проблема эффективного менеджмента, по поводу которого идут напряженные дискуссии в экспертной среде. Все это актуализирует проблематику рынка труда, которая во все большей мере перемещается в сферу социального знания.

Особое значение в этих условиях обретает запрос на реформирование системы образования, причем не только профессионального, но и общего. Этот запрос связан с тем, что современное общество требует формирования новой культуры отношений, причем не только на производстве. Новые требования к среднему образованию подразумевают появление нового типа учителя, меняются и требования к родительской педагогике. Радикально меняются и отношения на производстве, поэтому реформирование профессионального образования особенно актуально. Большинство экспертов отмечают, что реальное позитивное реформирование системы образования еще и не начиналось и работодатели часто говорят о дефиците квалифицированных кадров различного профиля на рынке труда. Нередко этот дефицит предлага-

ется компенсировать за счет подготовки молодых кадров за рубежом, однако большинство экспертов считают этот путь ошибочным: возрастание международной мобильности молодых кадров приводит к утечке мозгов. И сегодня нередко обсуждается проблема возвращения россиян из-за рубежа на родину.

ГЛАВА IV. РАБОТОДАТЕЛИ И РАБОТНИКИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

Необходимым условием грамотного регулирования рынка труда является не только научный анализ, построенный на констатации происходящих на современном этапе процессов, но и адекватное предвидение особенностей его развития в будущем. Для этого помимо чисто теоретических подходов необходимо решить, по крайней мере, две прикладные задачи: оценить современное состояние рынка труда с точки зрения предложения на рынке трудовых ресурсов и выявить требования работодателей к потенциальным работникам. Такой подход, обогащая теоретическую структуру исследования, предоставляет возможность повысить уровень конкретности научного воспроизведения реальных социальных и экономических процессов, происходящих на современном рынке труда.

4.1. Современный российский рынок труда: проблемы и перспективы

Рынок труда в части спроса и предложения рабочей силы во многом находит свое практическое отражение на сайтах поиска работы (например, hh.ru, trudvsem.ru, superjob.ru), однако анализ этих сайтов показывает, что они не всегда эффективны. Там размещены миллионы вакансий, но тем не менее рынок труда сегодня обеднен. В советское время рынок труда был неисчерпаем и кадровые службы гарантированно получали требуемых работников. Эти гарантии подкреплялись законодательством. Выпускники вузов и ссузов должны были отработать по распределению три года и большинство из них по прошествии этих лет продолжали работать на том же предприятии. Эксперты отмечают, что сегодня рынок труда деформирован. С одной стороны, говорят о скрытой безработице, а, с другой – при наличии большого количества вакансий – трудно найти квалифицированного работника. Ярким выражением является дефицит производственников и менеджеров по продажам. Сегодня главным является не произвести товар, а продать его. Последнее об-

стоятельство показывает радикальное изменение всей социально-экономической системы страны. И в этой новой системе человек не всегда может найти свое место, ему необходимо помочь, причём эта помощь является принципиально новой по своему содержанию. Здесь невозможно обойтись работой кадровых служб и кадровых агентств. Нужна системная работа неких новых государственных органов по социальному прогнозированию и планированию.

Отдельной проблемой является проблема подбора персонала в школы, многие из которых не укомплектованы. При этом большинство студентов педагогических вузов не предполагают в будущем работать в школе. Они приходят в вуз за дипломом. И эта проблема касается не только педагогических вузов. Выступая в мае 2019 г. на Всероссийском форуме молодых учителей «Педагог: профессия, призвание, искусство», министр просвещения РФ О. Васильева заявила, что «Ежегодно 73 тысячи молодых педагогов поступают на бюджетные места. Заканчивают учебу такое же количество, и только 30-34 тысячи доходят до школ». При этом проблема дефицита педагогов в ближайшие годы еще более усугубиться – «к 2029 году школам будет не хватать 180 тысяч педагогических кадров».¹

Радикальное изменение социально-экономической системы страны и ее включение в систему международной экономики неизбежно должно было привести и привело Россию к необходимости закрытия нерентабельных предприятий в условиях конкуренции на основе международного разделения труда. Кроме чисто экономических последствий, связанных с оценками рентабельности, возникают социально-экономические и психологические проблемы, связанные с необходимостью содержания семьи, проблема глубокого стресса в поисках работы. Возникают серьезные социальные проблемы, когда, например, происходит увольнение значимой доли жителей небольшого города. В 1990-е годы, происходило тотальное сокращение и многие люди

¹ Через 10 лет в школах будет не хватать 180 тыс. педагогов – Васильева [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://academia.interfax.ru/ru/news/articles/2960/> (дата обращения 31.08.2019).

приходили в службу занятости, получали психологическую помощь и поддержку. Люди получали новую квалификацию, обретали новую профессию, что связано с серьезной ломкой – психологической, профессиональной.

Примером такой работы может служить история «Кирскабеля» в городе Кирсе Кировской области, где практически на 10 тысяч человек одна тысяча работает на заводе. Что будет, если он перестанет существовать? (жен., 68 лет, бизнес-консультант).

К счастью, этот город и его экономику удалось удержать – во многом благодаря ответственности собственников различных предприятий. Сохранение экономики города во многом произошло благодаря наличию достаточно развитой предпринимательской культуры, способности предпринимателей эффективно взаимодействовать. Успешное преодоление проблем в данном примере связано, в частности, с тем, что экономика данной территории была в достаточной мере диверсифицирована. Здесь наряду с новыми технологическими отраслями присутствуют и традиционные – предприятия пищевой и молочной промышленности, деревообработка. Сохранились и сельхозпредприятия, находящиеся, кстати, в зоне рискованного земледелия.

Однако не следует полагаться на то, что экономические проблемы, возникающие на тех или иных территориях, будут как-то сами по себе решаться. Эксперты отмечают, что муниципальные службы должны иметь в структуре своей деятельности на случай возможных кризисных ситуаций заранее разработанные запасные варианты экономической поддержки предприятий для того, чтобы люди могли быстро сориентироваться в такой ситуации. А это очень серьезная работа – с бизнес-планами, с конкретными предложениями – которую местные органы власти не могут выполнить самостоятельно и в этом нужна государственная поддержка, солидная научная база, развитые прогнозы и планы.

В качестве примера такого рода поддержки местной экономики можно привести деятельность существовавшего ранее фонда поддержки малого предпринимательства Нижегородской области, где предпринимателям за

символическую плату помогали разработать бизнес-план, где они могли получить в лизинг любое оборудование. На базе этого фонда был разработан уникальный вариант маршрутного такси с использованием автобусов в период затоваривания Павловского автопредприятия автобусами, когда работники ПАЗа девять месяцев не получали зарплаты. Маршруты быстро заработали и завод вышел из кризиса. Работа была проведена в короткие сроки, был исследован рынок, проведена деловая игра, имитировалась работа отделов продаж и маркетинга. Этот проект показал, что такие разработки необходимы не только в рамках отдельного предприятия, но и в территориальном аспекте – на территориях, потребляющих продукцию данного предприятия и такого рода разработки абсолютно необходимы в каждом моногороде.

Проблема моногородов в том, даже в случае частичного свертывания производства в нем сразу начинаются серьезные социальные проблемы. Для их решения недостаточно осуществления системы материальной поддержки безработных. Это не только бесполезно, но подчас и вредно. Опыт Европы показал, что большое пособие нередко формирует потребительскую психологию. Государственные службы поддержки должны стимулировать модернизацию рабочих мест и создание новых. На государственном уровне целесообразно формировать систему импортозамещения (может быть даже импортовытеснения), по крайней мере в тех отраслях, которые были у нас развиты и которые не требуют сложных технологий. Такой отраслью, в частности, является легкая промышленность, которую следует возрождать. Сегодня мы покупаем одежду в Турции, странах Западной Европы, и, например, рынок Нижегородской области наводнен продукцией этих стран, в то время как в городе закрылись крупные предприятия – Маяк, Восход, Восток. Понятно, что они не могли конкурировать с импортной продукцией – дизайн не тот, однако в стране были и есть дизайнеры мирового уровня (Зайцев, Юдашкин, Васильев). Дизайнерская школа есть и очевидно, что мы можем наладить производство на уровне мировых стандартов, но для этого необходимы спе-

циальные усилия – прежде всего не только материальные, а интеллектуальные.

Деятельность по возрождению старых отраслей, нормально функционировавших в нашей стране, трудно осуществить малым предприятиям и индивидуальным предпринимателям, здесь нужна новая организация – возможно типа распределенных мануфактур. Предпосылки к этому есть, например, достаточно развитая в стране гаражная экономика как эффективная форма самозанятости. Основная проблема мелких фирм и индивидуальных предпринимателей в том, что они не могут конкурировать с крупными фирмами: у них нет аналитических, конструкторских, маркетинговых отделов, отделов сбыта. Очевидно здесь могли бы помочь новые формы кооперации, теоретический анализ которой имеет развитую отечественную историю, основанную на трудах М.И. Туган-Барановского и А.В. Чаянова.

Формирование многих аспектов малого бизнеса по образцам западных стран в нашей стране, по мнению некоторых экспертов затруднительно в силу отсутствия соответствующих социальных традиций. Например, маленькие семейные кафе в нашей стране едва ли могут найти широкое распространение в силу того, что российская традиция связана с общением в гостях, когда люди посещают своих друзей на дому, обмениваясь визитами. Хотя, с другой стороны, отмечается, что современная молодежь готова встречаться и проводить время в недорогих кафе, но эра недорогих семейных кафе на 4-5 столиков придет только тогда, когда наши люди (молодые, зрелые или пожилые) будут иметь привычку, традицию проводить совместное время в таких недорогих кафе, будут рассматривать это место не как пункт общественного питания, где можно перекусить, а как клуб, место встречи и место общения. Такие кафе не приносят больших доходов, но дают стабильный доход. Это означает готовность предпринимателя довольствоваться небольшими прибылями, позволяющими поддерживать достойный, но не роскошный уровень жизни. Экономическое пространство такого бизнеса – это, прежде всего, некая новая социально-экономическая культура.

Специфика современности заключается в том, что сегодня недостаточно простого переобучения, когда закрытие некоторых производств приводит к необходимости научить высвободившиеся кадры новой профессии, освоить новую квалификацию. Такая задача могла быть выполнена некими службами поддержки и развития трудовых ресурсов, бюро занятости, которые могли бы переобучить людей. Современность актуализирует феномен непрерывного образования. И дело заключается не в том, что периодически работник должен предъявлять какой-то новый диплом, чтобы не потерять своего рабочего места. Эксперты понимают это так, что современный специалист должен постоянно развиваться, каждый день узнавать что-то новое. Суть непрерывного образования состоит в том, что параллельно с профессиональным совершенствованием происходит культурное развитие человека, специалиста. Только на основе такого общесоциального развития возможно и профессиональное совершенствование, которое во все большей мере встраивается в актуальный общесоциальный контекст. В этих условиях возрастает роль широкого профессионального общения, причем не только взаимодействия ученых (конференции), но и специалистов любого уровня.

Такой общесоциальный контекст профессиональной культуры особенно важен для профессорско-преподавательского состава вузов, представители которого в своем подавляющем большинстве, являясь специалистами в конкретной области, не имеют психолого-педагогической подготовки, однако при взаимодействии преподавателей со студентами и аспирантами необходим индивидуальный подход. В процессе профессиональной подготовки особенно важно, чтобы студенты с интересом и уважением относились к получаемой профессии и, в частности, к преподаваемому предмету, а это возможно лишь в том случае, если преподаватель сам чувствует социальное значение своего предмета, относится к нему с уважением и может передать это уважение студенту. Для этого необходимо, чтобы студент уважал преподавателя не за то, что он доцент или профессор, а за то, что он может увлекательно и интересно рассказывать о своем предмете и, главное, аргументированно

и доходчиво отвечать на возникающие вопросы. А это подразумевает не только известную энциклопедичность знаний и широкий кругозор, но, скорее, способность профессионально ориентироваться в разных отраслях, привлекающих внимание педагога.

Мне интересно я получила основы экскурсоведения, теперь я работаю экскурсоводом, хотя у меня на волонтерском уровне, <...> но мне вдруг стала интересна история, я захотела выяснить в действительности исторические события нашего города (жен., 62 года, экономист, доцент).

Система профессионального образования играет большую роль в развитии трудовых ресурсов страны и, на этой основе, рынка труда. И эта система переживает сегодня серьезную трансформацию. Привычная трехуровневая структура – начальное, среднее и высшее профессиональное образование – постепенно заменяется одним высшим, которое, по мнению экспертов, нередко перестает соответствовать требованиям, предъявляемым к нему. Поэтому нередко в экспертных оценках речь идет о процессе деградации образования. Эксперты отмечали, что деградация образования началась со школы и работники вузов отмечают резкое падение качества подготовки абитуриентов. В технических вузах это выразилось в том, что по предметам математического цикла пришлось на первом курсе прочитывать необходимые разделы элементарной математики, а во многих вузах пришлось вводить занятия по русскому языку из-за неудовлетворительной грамотности выпускников школ. Все это происходит на фоне разговоров об инновациях в школах, о новых школьных программах. Очевидно, что в современной школе наблюдается дефицит педагогики и дидактики на фоне избытка бюрократического регулирования. Избыток бюрократического регулирования постепенно проник и в высшую школу на основе попытки создать своего рода технологию единого двухступенчатого высшего образования. Эта технология основана на концепции формирования у молодых специалистов совокупности неких компетенций, хотя понятно, что профессиональные компетенции молодой специалист обретает на производстве и эти компетенции определяются именно этим

производством, причем в условиях бурного технологического развития столь же бурно изменяются и требуемые компетенции. Именно поэтому работодателей интересуют не выпускники вузов, а люди, имеющие практику работы на соответствующих производствах.

В группе экспертов не было специалистов, занимающихся процессами организации системы профессионального образования, однако среди них были работодатели, способные оценить качество молодых специалистов, с которыми им приходится взаимодействовать. В этой связи они отмечают, что лучше всего пока сохраняется система среднего специального образования, которое дает необходимые элементы школьного образования, причем дает эти элементы на прочной основе практического профессионального применения. Так, химия в фармацевтическом училище преподается по-иному, чем в кулинарном техникуме. Проблема уровней профессионального образования заключается в том, что сегодня в России отсутствует научно обоснованная концепция профессионального образования. В традиции российского профессионального образования начальное образование призвано дать основные навыки работы с инструментами и оборудованием, знания свойств и назначения сырья и материалов. Этот уровень подготовки подразумевает непосредственное индивидуальное участие в производственном процессе или работа в группе с четко обозначенными и чаще всего подчиненными функциями. Среднее специальное образование подразумевает наличие навыков начального уровня, но на более широкой основе теоретических знаний. Этот уровень образования дополняется более широкими инструментальными компетенциями и навыками в области организации производственных процессов. Специалист этого уровня призван выполнять как сложные работы на индивидуальном уровне, так и являться организатором работ на конкретных участках производственного процесса.

Высшее образование, по мнению экспертов, это не просто более высокий уровень профессиональной подготовки, но иная область будущей профессиональной деятельности. Если выпускник техникума с успехом может

заменить рабочего, занятого в соответствующем производстве, то выпускник вуза чаще всего не может выполнять функции ни рабочего, ни техника. Его широкая, концептуально насыщенная подготовка подразумевает выполнение консультационных, научно-конструкторских или организационных функций. Это специалисты высшего уровня и их назначение определяется наличием развитых производств и соответствующих вакансий на них. Так, попадая в КБ, специалист становится конструктором и его карьера определяется именно этим направлением. Если он становится мастером на производстве, то он может стать начальником цеха, главным инженером или директором завода. Выпускник вуза может стать конструктором, ученым или администратором высокого уровня. В период перестройки и радикальной экономической реформы большинство успешных предпринимателей имели различное высшее образование – не обязательно по профилю обретенного бизнеса.

Некоторые эксперты отмечают, что сегодня происходит изменение характера престижа высшего образования. В силу быстрых изменений на рынке труда специалисты с высшим образованием нередко изменяют свой профессиональный профиль, начав работать на новом для себя производстве и интенсивно занимаясь самообразованием. Такой специалист может изменить профиль своего образования, пройдя краткие курсы повышения квалификации. Поэтому, обретя диплом о высшем образовании, молодой человек нередко сознательно начинает овладевать новой специальностью и вместо диплома обходится краткими курсами. Эффективность этого пути овладения специальностью подкрепляется ныне тем, что многие работодатели предпочитают диплому о высшем образовании наличие опыта практической деятельности по специальности.

В этой связи можно отметить: представление о том, что высшее образование – это некая услуга можно распространять только на различные формы переподготовки и повышения квалификации. Заказывая услугу заказчик (клиент, потребитель) знает, что именно он заказывает и понимает, что он получит после оплаты заказа – клиент обычно знает, что он получит, заказав

услугу. Но высшее (тем более среднее) образование в целом в таком аспекте рассматривать нельзя. Ведь ни родители, ни сам абитуриент (или ученик) не знает, что именно он получит в результате обучения. Знает только, что получит аттестат, диплом или иной документ. Поэтому услугой образование можно считать только в том случае, если человеку нужен просто диплом. Эта услуга в криминальном исполнении стоит недорого, диплом можно купить в подземном переходе. В случае переподготовки или повышения квалификации специалист знает, чему его должны научить и может отследить соответствует ли услуга объявленному предложению и выставленной цене.

Уровни получаемого образования во многом связаны со структурой рынка труда соответствующих поселений. Так, доступное высшее образование приводит в нашей стране к тому, что из малых поселений постепенно вымываются квалифицированные кадры и способная молодежь. Этот процесс определяется двумя причинами. Во-первых, люди, уехавшие из небольших населенных пунктов получать высшее образование, на возвращаются на родину из-за того, что там для них нет соответствующих рабочих мест. Вторая проблема связана с проблемой неравенства условий жизни. Малые города и, особенно, сельские поселения не обладают необходимым уровнем комфорта. Начиная с дорог и тротуаров и заканчивая учреждениями культуры. А между этими полюсами находится социальная инфраструктура – больницы, школы, торговые предприятия. Все это есть в больших городах, но слабо развито в небольших поселках и совсем отсутствует в сельской местности. Однако для развития малых поселений необходима не только соответствующая инфраструктура – как минимум школы и больницы (или хотя бы фельдшерские пункты) – но и рабочие места. Минимально они необходимы для того, чтобы люди имели возможность зарабатывать средства к безбедному существованию, но кроме того работа должна доставлять человеку удовлетворение, радость.

Рынок труда современной России находится в стадии становления и наряду с безработицей здесь просматривается дефицит кадров, который ха-

рактен для некоторых отраслей отечественного производства. Характерно, что этот дефицит существенен для некоторых массовых специальностей и, прежде всего – врачей и учителей. Дефицит учителей указывает, по мнению экспертов, на существенное обстоятельство – депрессивное состояние отечественного среднего образования. На это указывает, в частности, падение уровня школьной подготовки, которое отмечают преподаватели высшей школы. Главной проблемой работы высшей школы является отсутствие реальной концепции, построенной на запросах сегодняшнего дня.

Дефицит учителей и врачей создает трудности функционирования и развития малых городов. Специалисты отмечают, что для нормального развития малых поселений необходимо сохранение и развитие производств, однако отсутствие в поселке школы и больницы является достаточным условием для его деградации. Сохранение и развитие производств является сегодня нередко заслугой ответственных предпринимателей и руководителей соответствующих муниципальных образований. В этой связи эксперты отмечают, что и в настоящее время, и в перспективе нужны аналитические заготовки, направленные на прогнозирование возможных кризисных ситуаций и предотвращение банкротства предприятий и деградации малых городов. Примером такой работы могут служить фонды поддержки малого предпринимательства, где предпринимателям, например, помогают разработать бизнес-план. Но этого мало: здесь нужны более мощные и концентрированные усилия государственных структур.

Классический опыт экономического развития показывает, что для развития общества и рынка труда необходимо расширение пространства деятельности малого и среднего бизнеса. Простое копирование зарубежного опыта развития малого предпринимательства нередко является затруднительным по ряду причин и, прежде всего, в связи с отсутствием соответствующих социальных традиций – особенно в сфере обслуживания населения.

4.2. Характеристика отраслей с дефицитом кадров

В начальный период радикальной экономической реформы происходило разрушение советской системы социально-экономических отношений, когда из экономики страны выпадали целые отрасли. Некоторые отрасли со временем стали восстанавливаться (оборонная промышленность), а некоторые, например, сельское хозяйство, до последних времен испытывали трудности. Произошло изменение и кадровой структуры страны. В 1990-е годы в системе профессионального образования высоким спросом пользовались экономисты и юристы (которых сегодня на рынке труда явный переизбыток), но явный недостаток квалифицированных рабочих кадров. Среди потенциальных работников, обратившихся в органы службы занятости, почти половина имеет высшее и среднее профессиональное образование. При этом треть из них имеют профессии, не пользующиеся активным спросом на рынке труда (юристы, экономисты, менеджеры, бухгалтеры). Вакансии для этих категорий рабочей силы составляют 2-3 % общего количества вакансий на регистрируемом рынке труда. Дефицит рабочих кадров проявляется, например, в строительной отрасли и в сфере ЖКХ, однако причины этого дефицита различны. Строительная отрасль переживает в России период бурного развития (бума) и дефицит кадров во-многом компенсируется притоком рабочих из-за рубежа.

В сфере ЖКХ наблюдается изношенность старого жилищного фонда, который требует капитального ремонта, и специфика дефицита в данной области состоит в том, что есть сферы, где он практически не чувствуется, а есть места, где этот дефицит сохраняется. В крупных городах и на крупных стройках дефицита нет, а в малых городах и сельской местности этот дефицит чувствуется. Дефицит в сфере ЖКХ каждый россиянин испытывает на себе, когда сталкивается с необходимостью поддержки своего жилья в исправном состоянии. Обращение в управляющую компанию за квалифицированной помощью нередко заканчивается некачественным ремонтом и приходится обращаться в коммерческие фирмы, где работу осуществляют более

квалифицированные люди, хотя не каждая компания возьмется за работу малого объема, поэтому люди передают данные хороших мастеров из рук в руки. Таким образом, это дефицит необходимых услуг, а не дефицит кадров.

Кадровый дефицит проявляется не только и не столько в нехватке тех или иных специалистов, сколько в недостаточной квалификации имеющихся кадров. Так избыток дипломированных экономистов или юристов на рынке труда сочетается с тем, что работодатели постоянно жалуются на трудности с подбором этих кадров: *«Кадры есть, но работать не с кем» (Мужчина, предприниматель, 43 года).*

Более всего дефицит кадров (и профессионализма) проявляет себя в бюджетных отраслях – здравоохранении, образовании, социальной сфере. Этот дефицит заметен всем: сегодня трудно получить квалифицированную врачебную помощь, много претензий к молодым учителям. Люди находят квалифицированных врачей и репетиторов и передают их друг другу, причем чаще всего эти специалисты являются представителями старших поколений. Этот дефицит опять же связан с проблемой профессионального образования и системы повышения квалификации.

Дефицит кадров в сельском хозяйстве связан со структурными изменениями в отрасли и в конкретных предприятиях. Эти изменения носят долговременный характер и начались они в 1990-х, в период развала колхозов. Сегодня в российской глубинке повсеместно можно встретить мертвые деревни и села, в которых стоят полуразрушенные дома и живут лишь несколько семей, а многие совсем пусты. Возрожденные сельхозпредприятия чаще концентрируются вокруг более крупных поселений и процесс восстановления сельского хозяйства носит пока характер локусов, отсутствуют сплошные сельскохозяйственные территории, как это было в прошлом. Проблема в том, что сельскохозяйственный труд по-прежнему остается непрестижным, а жизнь в малых сельских поселениях отличается дискомфортом. В малых поселениях трудно найти работу, там неразвита социальная инфраструктура – больницы, фельдшерские пункты, школы, библиотеки. Инфраструктура бу-

дет развиваться только в том случае, если малые поселения будут отстоять недалеко друг от друга и будут иметь дорожную сеть. Но для этого необходима специальная государственно-региональная программа, требующая средств. Получается замкнутый круг – деревня не развивается, люди перемещаются в крупные города, территории сельхозназначения зарастают лесом. Ситуация усугубляется тем, что отсутствует система сбыта: отсутствуют структуры, перемещающие сельскохозяйственную продукцию (особенно скоропортящуюся) потребителям в крупные города.

Замедление развития многих отраслей связано с тем, что мы продолжаем жить за счет запасов, потенциала Советского Союза, однако этот запас уже начинает исчерпываться, нам надо вставать самим на ноги и создавать свой потенциал. Развитие сельского хозяйства требует вложения немалых средств, но это не единственное условие развития, и даже не главное. Главное – необходима мощная интеллектуальная подпитка, создание концептуальной базы развития сельскохозяйственных территорий, здесь нужны продуманные федеральные программы. Это особенно необходимо в связи с тем, что сельское хозяйство – это отрасль с очень высокими рисками, связанными с природой, погодой, эпидемиями. Эти риски усугубляются тем, что Россия находится в очень сложных климатических условиях.¹ Сельское хозяйство следует развивать в местности, отдаленной от города – чем дальше, тем лучше. Но чем дальше от города, тем менее привлекательна жизнь в этих поселениях для молодежи. Потому там некомплект врачей и учителей. Эта проблема, сформулированная экспертами, нашла свое выражение в ежегодном послании Президента Федеральному собранию РФ. Дефицит кадров в сельском хозяйстве связан с нехваткой профильных специалистов – механизаторов, агрономов, доярок.

Страна находится сегодня на переломной стадии своего развития, когда технологический и экономический задел СССР в одной своей части находится в полуразрушенном состоянии, а в другой части началась модернизация

¹ Эта проблема подробно рассмотрена в монографии: Паршев А.П. Почему Россия не Америка. М., «Крымский мост-9Д», 2002.

социально-экономической жизни. Как отмечают многие эксперты, определенную помощь в деле модернизации оказали экономические санкции, объявленные Российской федерации основными европейскими странами и США. Эта пассивная помощь заключалась в том, что Россия уже освоила основные требования к качеству продукции, а отечественные предприниматели смогли этот стандарт выполнить и поддержать. Наибольших успехов страна достигла в области сельского хозяйства: производство зерна стало устойчивой экспортной статьёй. Правда, успех сельскохозяйственного производства во многом базируется на поставках импортной сельскохозяйственной техники, хотя ряд предприятий сельхозмашиностроения уже выходят на уровень мировых стандартов.

Аналогичных успехов можно ожидать и автомобилестроении, которое пока уступает качеству зарубежных образцов и по надежности, и по долговечности. Машиностроение в целом сдерживается проблемой станочного парка и, главное, проблемами складывающегося рынка труда. В машиностроении кадров хватает, но это результат большого задела в прошлые (ещё советские) периоды, причем в этих отраслях по многим признакам наблюдается старение кадров. Достаточность квалифицированных кадров в машиностроении связана с тем, что эта отрасль еще не вышла на тот уровень, который необходим для такой большой страны, как Россия. В перспективе и здесь будет наблюдаться кадровый дефицит. В производственных отраслях ситуация с кадрами является в целом довольно благополучной, однако не столько потому, что есть достаточное количество подготовленных кадров, сколько в связи с тем, что современное производство еще не вышло на советский уровень. В условиях интенсификации производства можно ожидать дефицита квалифицированных кадров, например, в машиностроении. Впрочем, уже сегодня наибольшую потребность в квалифицированных кадрах испытывают предприятия промышленности (особенно машиностроения и металлообработки), транспорта, IT-технологий.

Проведенный анализ прогнозных оценок потребности отраслей экономики в специалистах на период до 2015 г. позволяет сделать вывод, что в среднем по РФ к 2010 г. потребность в квалифицированных кадрах составила для промышленности почти 800 тыс. человек и только наполовину была обеспечена системой профессионального образования¹. Расчеты показывают, что потребности в ИТ-кадрах в России также значительно превышают возможности выпуска профильных образовательных учреждений, что приводит к «перетягиванию» кадров из других высокотехнологичных отраслей экономики².

Довольно благополучно обстоит дело в фармацевтическом производстве: многие предприятия этой отрасли смогли наладить производство качественных отечественных лекарств и аналогов лучших зарубежных образцов. Достоинством нашей продукции является ее дешевизна. Проблемой – маркетинг и продвижение товаров на рынки – не только на зарубежные, но и на отечественный. В данном случае кадровая проблема опять же связана не с технологическим и научно-исследовательским персоналом, а со специалистами экономического (прежде всего маркетингового) профиля.

Говоря о дефиците кадров, эксперты отмечают острую нехватку работников сферы образования и здравоохранения, причем эта нехватка усугубляется падением квалификации работников бюджетной сферы. Это приводит к тому, что средний возраст работников этих отраслей растет, происходит старение кадров. Причина кадрового голода в том, что, во-первых, все эти специалисты должны иметь высшее образование, причем обучение медиков является особенно длительным. Дефицит кадров в этих сферах сопровождается старением кадров и, кроме того, этот дефицит неравномерен: чем крупнее город, тем этот дефицит менее выражен и особенно остро стоит проблема

¹Гуртов В.А. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=2007/6/06> (дата обращения 03.01.2015).

²Васильева Е.В. Воспроизводство кадрового потенциала отрасли информационных технологий в условиях непрерывной профессиональной подготовки специалистов: теория, методология, практика. Автореферат дис ... докт. экон. наук. – М., 2014. – С. 22.

нехватки кадров в сельской местности. Определенные решения принимаются, например, предоставление жилья и автомобилей молодым специалистам, приходящим в село. Однако эти мероприятия не носят формы федеральной программы и осуществляются в более развитых регионах и, во-вторых, они не включены в некую комплексную программу развития сельских территорий, решение проблем которых не ограничивается решением проблемы дефицита кадров учителей и врачей. Сельские территории не получают своего развития до тех пор, пока жизнь в них не обретет престижность.

Ориентируясь на перспективу развития страны в целом и, в частности, Нижегородской области, необходимо интенсифицировать подготовку специалистов со средним профессиональным образованием для машиностроения и, в частности, для автомобилестроения, судостроения, строительства. В строительстве явно не хватает квалифицированных мастеров и бригадиров. Для этих отраслей актуально необходимы также и специалисты с начальным профессиональным образованием: явно не хватает квалифицированных сварщиков, каменщиков, сантехников. В строительстве больших объектов, зачастую работают не граждане Российской Федерации, которые не приносят соответствующих доходов в бюджет РФ.

В более интенсивно развивающихся отраслях – строительстве и сельском хозяйстве – ситуация иная. В строительстве кадров хватает и отчасти потому, что эта отрасль не является особо наукоемкой и квалифицированные кадры можно подготовить довольно быстро, причем по многим рабочим специальностям подготовка осуществляется прямо в процессе работы. Понятно, что, например, сварщики, крановщики подготавливаются в соответствующих учебных центрах за 1–3 месяца, а маляры, штукатуры нередко получают квалификацию прямо на стройке, хотя и для них есть курсы с обучением в пределах двух недель. В строительстве главной проблемой являются не кадры, а недостаточное финансирование, дефицит средств в отрасли.

Существенной проблемой нехватки работников в различных отраслях является отсутствие эффективной национальной концепции подготовки кад-

ров. Эксперты нередко отмечали, что постепенное растворение и исчезновение начального и среднего профессионального образования, связанное с тем, что подавляющее большинство выпускников школы поступает в вузы, приводит к деградации высшего образования. Необходимость восстановления иерархии образовательных учреждений эксперты связывают с тем, что в условиях научно-технического прогресса увеличивается доля специалистов с исполнительскими функциями, специалистов, называемых на современном жаргоне офисный планктон. Эти специалисты со средним специальным образованием должны уметь профессионально работать с современным оборудованием (чаще всего электронно-вычислительным), но ремонтировать и обслуживать его будут другие люди. Сложное оборудование упрощает выполнение работы с ним и от специалистов требуется, во-первых, уметь функционально работать с таким оборудованием и, во-вторых, уметь осваивать аналогичное, более совершенное оборудование. Создание рабочих мест для специалистов со средним специальным образованием позволит улучшить структуру кадров не только в технических отраслях, но может улучшить ситуацию и в здравоохранении, и в образовании.

Возможно начальное профессиональное образование будет сохраняться в некоторых отраслях, однако не на всех производственных участках. Понятно, что в строительстве еще долго будут нужны маляры и штукатуры сравнительно невысокого нынешнего уровня подготовки. Сразу отметим, что подготовка таких специалистов в системе образования ныне отсутствует и их готовят или на платных краткосрочных курсах, или прямо на производстве – в виде своего рода подмастерьев – под руководством более опытных мастеров. А вот подготовка трактористов и комбайнеров уже нуждается в специальных курсах и практических занятиях: современные специальные машины оснащены сложными автоматизированными устройствами и компьютерами. Эта техника эффективного своего использования требует профессиональной эксплуатации и компетентного ежедневного обслуживания.

Особенно актуальным вопрос кадровой структуры сравнительно небольших поселений является в моногородах. Здесь ситуация особенно сложная в силу того, что необходимо создавать рабочие места под имеющиеся кадры. Проблема мобильности кадров, характерная для нашей страны, приводит к тому, что основная масса семейного населения предпочитает оставаться в своих родных населенных пунктах. Поэтому решение проблемы занятости находится в пространстве каждой конкретной отрасли. Например, при свертывании работы предприятий автомобилестроения, можно начать выпуск комплектующих, причем не обязательно для марок автомобилей собственного выпуска. Можно изменить номенклатуру выпускаемых изделий. Но и сохранение производств, и переход на другую продукцию связано с эффективной деятельностью маркетинговых служб.

Радикальная перестройка всего хозяйственного механизма, если пустить ее на самотек, будет осуществляться с большими проблемами и в течение длительного времени. В Западной Европе процесс складывания современных технико-экономических отношений происходил несколько столетий, причём они использовали ресурсы стран третьего мира, своих колоний. У нас нет ни времени, ни заемных ресурсов. В этих условиях необходимо комплексное, системное федеральное планирование, причем не отраслевое, а территориальное. Так, моногорода, развивавшиеся в СССР чаще всего в интересах крупной промышленности и, чаще, оборонного комплекса страны, сегодня не могут быть встроены в региональную промышленность. А это значит, что они должны встраиваться в межрегиональные экономические отношения и формировать собой межрегиональный рынок труда со всей рыночной инфраструктурой – в том числе образовательной.

Несомненный интерес представляют экспертные оценки в плане заимствования зарубежного опыта с целью ускоренного достижения мирового уровня в наиболее интересных сферах человеческой деятельности. Характеризуя опыт ускоренного развития азиатских стран, эксперты отмечают, что немало молодых людей получали образования в США и в развитых европей-

ских странах. Однако этот опыт, по их мнению, едва ли стоит перенимать: многие молодые люди предпочтут остаться жить в той стране, где они получили образование. Более приемлемым им представляется практика стажировок на производстве по линии корпораций, в которых молодые люди начинают свой производственный путь. Эти стажировки будут залогом их будущей карьеры, которая является более предпочтительным делом по сравнению с началом медленного самостоятельного карьерного продвижения в чужой стране. Толковые молодые люди, не удовлетворенные условиями, которыми они располагают на родине, уезжают за границу и появляется проблема их возвращения на родину. Считается, что им необходимо предоставлять те же условия, которые они имеют там, но едва ли это является необходимым и достаточным условием возвращения. Возвращение нередко связано не с наличием идентичных условий работы и жизни, а с запросом на привычную систему отношений: ностальгия связана с потребностью в национальной культуре – начиная от межличностных отношений и кончая привычной кухней.

Неэффективной представляется экспертам скупка мозгов в других странах: во-первых, это весьма дорогое дело и, во-вторых, сам факт материального неравенства отечественных специалистов и приглашенных из-за рубежа оставит негативный след в системе социально-психологических отношений в рамках отечественного производства. Может быть лучше приманивать отечественных специалистов, работающих за рубежом. Но более эффективным способом является обращать внимание на своих специалистов, создавать им условия для эффективной и интересной работы, карьерного роста. Еще одним способом формирования грамотного кадрового резерва могло бы быть создания механизма перемещения специалистов из высокотехнологичных производств в менее продвинутые. В качестве примера приводятся случаи перехода инженеров из авиационного завода в период свертывания там производства на предприятия транспортного машиностроения, где эти специалисты заняли ведущие позиции в технологических и административных структурах.

О существующей несостыковке с запросами рынка труда убедительно свидетельствуют и результаты обследований Росстата. Они показывают, что у 34% выпускников учреждений среднего образования и 29% – высшего профессионального образования выполняемая работа вообще не связана с полученной ими ранее специальностью¹. Похожую статистику приводит и руководитель Роструда. По его данным, по полученной профессии работают примерно 50% выпускников высших учебных заведений, остальные почти сразу уходят в другие отрасли². Как показывает анализ имеющихся в службе занятости вакантных рабочих мест, подобные диспропорции характерны не только для специалистов с высшим образованием, но и работников массовых рабочих профессий в системе профтехобразования. Поэтому вполне понятно стремление государства обязать работать россиян по специальности. Новый виток дискуссии по данному вопросу пришелся на начало декабря 2014 года, когда было озвучено намерение депутатов Государственной Думы РФ в ближайшее время внести соответствующие поправки в Трудовой кодекс РФ³.

Как показывают результаты наших исследований, кадровый дефицит на рынке труда реально существует. Вернее, сосуществует рядом с очевидными факторами не востребовавшей рынком труда рабочей силы. Поэтому латинское слово «дефицит» постепенно становится неизменным атрибутом при оценке современной ситуации на рынке труда. Сфера его применения при характеристике трудовых ресурсов все более расширяется как в общеупотребительном, так и в научном значении⁴.

В свое время «экономикой дефицита» известный венгерский экономист Я. Корнаи назвал систему «общего, хронического, самовоспроизводящегося,

¹ Тенденции на рынке труда (аналитический материал Росстата). Электронный ресурс. Режим доступа: www.gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm (дата обращения: 17.11.2014).

² Герций Ю. В рабочем порядке // Российская газета, 2012. – 4 октября. – С.5.

³ Россиян обяжут работать только по специальности Электронный ресурс. Режим доступа: <http://ren.tv/novosti/2014-12-03/rossiyan-obyazhut-rabotat-tolko-po-specialnosti> (дата обращения: 05.12.2014).

⁴ Золин И.Е. Образовательный комплекс и рынок труда: парадоксы взаимодействия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2015. -№ 10 (295). С. 28-39.

интенсивного дефицита»¹, характерную для экономического развития социалистических стран. Спустя десятилетия во взглядах на дефицит происходят существенные изменения. Это, в частности, касается и трудовых ресурсов. Наиболее радикальная часть ученых полагает, что сегодня отечественный рынок труда является во многом кадрово дефицитным, представляя собой рынок труда работника, а проблему удержания квалифицированного специалиста на конкретном рабочем месте большинством специалистов считают фактом вполне доказанным². Оснований для такого вывода более чем достаточно. Как показывают последние исследования, нехватка кадров стала наиболее явственно обозначаться в последние 2 года. Согласно опросам, примерно 44% хозяйственных руководителей в качестве главной проблемы указали кадровую³. Дефицит кадров определенных профессий и квалификаций является одной из основных причин неэффективной работы новых средств труда, ухудшения качества выпускаемой продукции.

В последнее время опубликованы результаты многих научных исследований, посвященных решению обозначенной проблемы. Автор разделяет точку зрения тех коллег, которые считают, что «с учетом преобладания – особенно в обрабатывающих производствах – работников старших возрастов, в том числе пенсионного возраста, абсурдными видятся раздающиеся ныне предложения компенсировать дефицит рабочих путем увеличения продолжительности рабочего дня и недели»⁴.

Анализ длительной динамики функционирования рынка труда в России показывает, что в связи с сокращением совокупного предложения рабочей силы из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте, а также сложившихся диспропорций в социально-экономическом развитии и

¹ Корнаи Я. Дефицит. – М.: Наука, 1990.

² Денисова Д., Сумленный С. Дорогой наш персонал // Эксперт, 2008, № 33. – С.46.

³ Костаков В. Демографический фактор в социально-экономическом развитии // Экономист.- 2013.- № 11. – С. 24.

⁴ Золотов А. Развитие производительных сил и закон экономии рабочего времени // Экономист. – 2013. – № 4. – С. 57.

системе подготовки кадров проблема нехватки рабочей силы, особенно квалифицированной ее части, еще более усугубиться¹.

4.3. Требования работодателей к потенциальным работникам

Трансформация цикла жизни человека и его профессиональной карьеры позволяют утверждать, что сегодня нередко встречаются ситуации, когда человек профессионально работает довольно далеко от своего первоначального профессионального образования², на своем трудовом пути ему приходится сменить несколько профессий³, место «классической» занятости зачастую занимает нестабильная занятость⁴, за периодом работы следуют периоды безработицы, учебы, добровольной общественной деятельности⁵. Это ясно ощущается в настоящий период, когда во всех сферах жизни нашего общества происходят крупные перемены. Поэтому учет требований работодателей к потенциальным работникам важен не только для общества и его институтов, но и для конкретных людей, чтобы их выбор своего места на рынке труда, связанный с получением работы и последующим профессиональным ростом, не превратился в серию бесконечных проб и ошибок, которые приносят определенные психологические, а иногда и социальные потери. Исследования специалистов различных отраслей общественных наук свидетельствуют, что без социологического анализа данной проблемы невозможно получить достоверную информацию о состоянии современного рынка труда. Такая информация необходима для обоснованного принятия управленческих

¹ Золин И.Е. Образовательный комплекс и рынок труда: парадоксы взаимодействия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2015. -№ 10 (295). С. 28-39.

² Клячко Т. Путь к богатству. Почему молодежь не работает по специальности. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/362983-put-k-bogatstvu-pochemu-molodezh-ne-rabotaet-po-specialnosti> (дата обращения 31.07.2019).

³ Shin T.-J. The impact of structural dynamics on job mobility rates in the United States // Social Science Research. 2007. № 4 (vol. 36). – P. 1301–1327. [Электронный ресурс]. URL: <http://doi:10.1016/j.ssresearch.2007.03.001> (дата обращения 25.07.2019).

⁴ Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London, New York: Bloomsbury Academic. 2011. 198 p.

⁵ Седельникова М.Г. Законодательство о занятости в условиях экономического кризиса: проблемы и перспективы развития // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2010. № 2 (23). С. 94-98.

решений, направленных, в том числе, на оптимальное, с учетом интересов и общества, и личности, разрешение проблемы трудоустройства.

Работодатели, формулируя совокупность требований к работнику, чаще всего отмечают необходимость желания работать, честность, порядочность и работоспособность. Определяя совокупность необходимых профессиональных качеств, они отмечают, прежде всего, способность к самообразованию, отмечая при этом, что именно советская система образования учила именно самостоятельному принятию решений, самостоятельному поиску знаний или той информации, которая необходима для выполнения поставленных задач. При этом эксперты выделяют, по меньшей мере, три радикально различающихся типа работодателей, выдвигающих какие-либо требования к соискателю вакантного места: 1) функционер сферы реального производства; 2) функционер сферы торговли и 3) работник государственных структур. Наиболее строгие требования к профессионализму соискателей предъявляют работники реального производства и наряду с совокупностью личностных качеств подчеркивают стремление к самообразованию и наличие фундаментальной подготовки. Для работников посреднических структур и розничной торговли повышен запрос на личностные качества, прежде всего честность, энергичность и коммуникабельность. Говоря о рынке труда чиновничества, эксперты отмечают, что это очень замкнутая структура, попадание в которую извне весьма проблематично.

Все эксперты отмечают важность наличия у человека адекватной социально-нравственной позиции, которая закладывается в раннем возрасте. В связи с этим они отмечают важность семейного воспитания, заложенных качеств, социальной культуры. Эту социальную культуру люди обретают в процессе социализации, но усиление, укрепление этой культуры осуществляется всей системой воспитания, в том числе профессионального. Таким образом, в совокупности экспертных оценок просматривается установка на то, что образование тесно связано с процессами социализации и профессиональное образование – это не только обретение компетенций, но, главное, обрете-

ние профессиональной культуры, дополняющей и развивающей общую социальную культуру личности. Работодателей больше интересуют конкретные навыки потенциального работника, чем наличие у него диплома и оценок в нем. Некоторые эксперты, являвшиеся работодателями, отмечали, что чаще всего не знают, не только то, как их подчиненные учились в вузе, но подчас не знают даже какой вуз они окончили. Основная масса знаний и навыков обретаются не столько в вузе, сколько в процессе практической работы и по мере карьерного роста человек нередко фактически меняет свою первоначальную специализацию.

«У меня есть несколько подчиненных, которые руководят теми или иными отделами, и я понятия не имею, как они окончили вузы, троечники они, хорошисты или <...> круглые отличники. Оказалось, что для меня абсолютно не важно, какие у них корочки, какой вуз они окончили. У меня есть критерии определенных навыков и каких-то личных особенностей, которые позволяют человеку стать моим подчиненным вне зависимости от того даже имеет ли он, <...> хотя бы среднее специальное образование» (жен., 34 года, зам. руководителя учреждения, канд. наук, доц.).

Большинство руководителей среднего и высшего звена обретают профессиональные навыки в сфере менеджмента и юриспруденции, хотя по этому профилю профессионального образования обычно не имеют. Их исходные позиции связаны с личностными качествами – работоспособностью, ответственностью, инициативностью, коммуникабельностью и порядочностью. Результат их деятельности в значительной степени зависит от умения выстраивать отношения с руководителями и подчиненными, а также от способности принимать оптимальные решения в кратчайшие сроки. Но всему этому в вузе не учат.

Работодателя интересует налаженная работа в своем предприятии, в своем подразделении, ему необходимо, чтобы функционирование подведомственного предприятия или подразделения соответствовало бы определенному уровню. Уровень личностных рабочих качеств, конечно, будет интересовать, но в первую очередь, конкретные навыки в конкретной сфере, области, фундаментальных каких-то аспектов, организатором работы в которой является работодатель. Понятно, что есть отрасли, где абсолютно необходимо ба-

зовое, фундаментальное образование, например, в медицине, но профессионализм, талант врача в значительной мере зависит от личных качеств, способностей человека. Непрерывное образование не прекращается и после того, как человек уходит из сферы материального производства: просто меняется направление самообразования. Оно продолжается в иных сферах, куда человек направит свои интересы.

Диплом, это лишь формальное основание для того, чтобы занять место, соответствовать квалификационным требованиям того или иного вида деятельности. Работодатель в оценках работника никогда не исходит из оценок, содержащихся в дипломе. Более того есть рабочие места, где отличники справляются хуже, чем менее успевавшие студенты. Например, отличники хорошими оперативниками не становятся. Поэтому при найме на работу и при изменении служебного статуса человека необходимо собеседование, с помощью которого можно понять его деловые качества и его профессиональный уровень. Собеседование показывает на то какой у него на самом деле уровень и соответственно может ли он занимать такую должность или заниматься тем или иным видом деятельности. В приоритете оказываются не только профессиональные, но и личные качества работника.

Оценка человека в большой степени соответствует поговорке «встречают по одежке, провожают по уму». Наличие диплома, по мнению некоторых экспертов, для начала трудовой деятельности сегодня обязательно, это как бы пропуск, билет на рынок труда, показывающий, что человек окончил вуз, имеет высшее образование, показывает себя усидчивым, целеустремленным: не бросил учебу, завершил свое образование. Но получают образование люди по-разному и наличие диплома говорит лишь о наличии некоторого потенциала. Адекватная оценка работника осуществляется во время практической работы. Важным является не только то, как работник выполняет возложенные на него обязанности, но и его поведение в коллективе, готовность к взаимодействию и взаимопомощи. Важно не только то, как быстро и насколько хорошо он выполнил свою работу, но и готовность помочь другим

или принять помощь от товарищей. Таким образом, наличие диплома вовсе не гарантирует успешную карьеру – необходимо продемонстрировать желание и умение работать, взаимодействовать с людьми.

Важно и то, что вузы тоже все разные. Все знают о лучших вузах, но есть и такие, которые фактически дают диплом за деньги, где студенты делают вид что учатся, а преподаватели делают вид что учат. Сегодня все большее внимание работодатели уделяют именно профессиональным и личным качествам работника, а не его успеваемости в вузе. Диплом по положению необходим на государственной службе, а в бизнесе это уже не обязательно. Более того, частные предприниматели нередко предпочитают людей вообще без диплома, но с наличием реальных компетенций, которые могут что-то делать и давать результат.

Нередко случается так, что человек с красным дипломом имеет больше проблем с получением работе, чем обладатель синего диплома. Проблема в том, что обладатель красного диплома имеет больше амбиций, которые нередко бывают завышенными, а работодателю нужен работник-исполнитель, способный услышать и понять поручение. Творчество в работе потребуется позднее, когда человек поймет суть производственного процесса, почувствует свое место в нем, впишется в коллектив, в совокупность производственных и человеческих отношений. Тогда человек поневоле выходит за рамки своей узкой профессии и качество его работы во многом зависит от личностных качеств. Например, человек с дипломом о финансовом образовании на государственной службе соприкасается с юридическими вопросами и со временем становится высококвалифицированным юристом. Он добивается этого в силу того, что высшее образование сформировало у него способность к поиску необходимой для работы информации и новых необходимых знаний. Эта способность подкреплена личными качествами – широким кругозором, аналитическими данными, трудоспособностью. Этот человек становится высококвалифицированным юристом безо всякого диплома.

Выше отмечалось, что диплом о высшем образовании – это сегодня некий входной билет на рынок труда, прежде всего для работников государственной и муниципальной службы, но для любого работодателя важно, чтобы соискатель обладал определенными знаниями и навыками. В коммерческом секторе требование к наличию диплома не столь категорично, здесь большее значение имеют как раз именно профессиональные навыки, опыт работы, наличие практического опыта. В коммерческом секторе как правило нужно приступать к работе здесь и сейчас и времени на обучение, наставничество нет. Придя в коммерческую структуру, человек должен сразу приносить в нее прибавочную стоимость – в противном случае эта структура потеряет свою жизнеспособность. Человек, пришедший в эту структуру должен уже на следующий день приступать к работе. Какое-то время его будут стажировать, приглядываться к нему, но он должен уметь все делать самостоятельно и на первый план выходят такие качества, как способность воспринимать новое, самостоятельно осваивать новые обязанности и быстро решать задачи.

В советские времена существовало такое понятие как молодой специалист, который должен был отработать три года в организации или на предприятии и его нельзя было уволить. В связи с этим было распространено наставничество на предприятиях – молодого специалиста закрепляли за более опытным сотрудником, которому за это доплачивали. Сейчас этим заниматься, зачастую, некому, потому что на наставничество требуется время и терпение. При этом каждый молодой сотрудник, приходящий в коллектив, подготовлен по-разному – кто-то учился хорошо и знает предмет, кто-то учился хуже и у него есть пробелы в знаниях. У кого-то есть желание работать и делать карьеру, у кого-то этого нет. Исчезновение института наставничества в частности приводит к тому, что работодатель сегодня заинтересован в уже готовых и квалифицированных кадрах. Для него важны и личностные качества сотрудника: если молодой сотрудник ответственен, желает учиться, у него есть потенциал, который он сможет реализовать, работода-

тель готов взять такого человека, даже если у него не будет соответствующего образования или навыка, который требуется на данном рабочем месте. При этом важно, чтобы соискатель был готов не сразу зарабатывать большие деньги. Отсутствие на первом этапе необходимых знаний и навыков при желании добиться успехов нередко приводит к тому, что молодые люди приходят в отрасль с другой специальностью и становятся успешными в тех отраслях, на которые они не учились.

Существенной причиной, вызывающей сомнение работодателей в необходимости наличия диплома, является то, что с начала 1990-х годов при желании можно купить любой диплом. И сегодня периодически можно услышать о фирмах, даже медицинских, где работают специалисты с фиктивными дипломами. Поэтому более важным становится не наличие у молодого специалиста диплома, а совокупность его личных качеств, дополненных профессиональными знаниями и навыками. Причем главным является не наличие этих знаний, а способность и готовность эти знания и навыки развивать и обретать новые знания. Эта способность во многом и определяет собой тот профессионализм и даже талант, который особенно ценится работодателем. Поэтому диплом важен только на первых шагах молодого специалиста и независимо от того какой вуз этот специалист окончил, если он не очень хорошо справляется с работой, карьера его обречена. Эксперты отмечают, что и протекция играет какую-то роль только в начале карьеры, но, если молодой специалист не удовлетворяет коллектив (не только руководителя), ему едва ли удастся заслужить уважение и сделать карьеру. Кроме диплома необходимо и соответствующая репутация.

В коммерческих структурах на необходимость диплома смотрят довольно свободно, и представители таких структур готовы работать с людьми, имеющими среднее образование, но при этом обязательны навыки, знания и стремление развиваться.

«Вот лично для меня корочки соискателя они уже находятся на третьей, четвертой ступени...» (мужч., 42 года, управляющий филиалом коммерческого банка).

Для получения достойной работы на рынке труда молодой специалист кроме диплома (что не всегда является обязательным условием) должен обладать амбициями и, как отметил один эксперт, *«должен быть лишен скромности, чтобы достойную заработную плату просить»* (мужч., 38 лет, начальник отдела в НИИ). Кроме этого соискатель должен в короткий срок показать свои способности и возможности. Такой контакт между соискателем и работодателем является выраженной формой рыночных отношений, отношений купли-продажи, когда соискатель хочет продать себя подороже, а работодатель получить требуемый товар на этом рынке труда. В советские времена эти отношения были в чем-то проще, а в чем-то и сложнее. Таких выраженных рыночных отношений на рынке труда не было, и качество товара оценивали по диплому, который играл в данном случае роль надписи на товаре, роль наклейки с ценой, роль лейбла. Однако существовали дефицитные места и должности, которые при распределении должны были доставаться отличникам, которые шли в комиссию по распределению в первых рядах. Однако в условиях дефицита отношения блата проникали и на рынок труда и наиболее интересные должности люди получали по знакомству. Формулируя новые отношения на рынке труда, эксперты перечисляют совокупность необходимых качеств соискателя, большинство из которых он не обретает в учебном заведении – эти качества являются продуктом воспитания в процессе социализации.

Эксперты отмечали, что рейтинг вуза, его известность и популярность тоже не всегда определяют собой качество подготовки специалистов. Даже среди выпускников самых известных вузов нередко встречаются очень слабые специалисты. Профессиональный статус специалиста определяет не диплом, а личные качества, практические навыки и опыт. Поэтому особого значения не имеет название вуза, который окончил специалист, а важнее та атмосфера, в которой происходит подготовка специалиста, насколько она является творческой, вызывающий интерес студентов к изучаемой специальности.

«Был у меня опыт, я преподавал в ВУЗе с самой дешевой платой за обучение, ВУЗ был частный и дети на лекциях сидели с открытым ртом, делали конспекты и задавали умные вопросы, им было интересно. В этот же период времени я преподавал в государственном ВУЗе, где было скучно и тоскливо».

Важность наличия диплома связана с тем, что нередко для занятия определенных должностей необходим диплом соответствующего профиля. Поэтому если у вполне адекватного и компетентного работника нет такого диплома, ему необходимо пройти переобучение и получить диплом соответствующего уровня. При этом эксперты отмечают, что именно в таких обстоятельствах происходит формальное прохождение переобучения. Именно в таких обстоятельствах диплом или иной документ является билетом для вхождения в определенный сегмент рынка труда. Но это обстоятельство показывает, что и в том случае, когда диплом обязателен для занятия определённых должностей, его ценность не является абсолютной. Такое место может занять человек, не обладающий нужным дипломом, но нужный на данном рабочем месте. Требуемый диплом фактически покупается. Нередко отношения такого рода носят характер открытых отношений. Например, требование ежегодного подтверждения главным бухгалтерам его компетентности выразилось в необходимости проходить краткосрочные курсы в сертифицированных центрах. Эти курсы были платными и люди, посещавшие такие курсы, отмечали, что многие лекции читались не очень компетентными специалистами. Но формальность неукоснительно соблюдалась.

Работодатель испытывает известное недоверие к диплому и даже в случае, если к нему обращается соискатель, имеющий диплом с отличием, он подвергается какому-либо испытанию. В начале – это собеседование, которое успешно проходят далеко не все испытуемые. В ходе собеседования работодатель хочет узнать насколько глубоки теоретические знания молодого человека и, прежде всего, понять способен ли испытуемый использовать полученные им в вузе знания для решения практических задач. Собеседование довольно быстро позволит понять работал ли человек, представляет ли он себе круг задач, которые ему придется решать в практической работе. Опыт-

ный работодатель предложит соискателю конкретную практическую проблему, решение которой требует не столько теоретических знаний, сколько кругозора и здравого смысла и по реакции молодого человека легко увидит его возможности и способности. При найме на работу нельзя устраивать конкурс дипломных оценок или, тем более, какого-то механического тестирования.

Тем не менее систематическое образования нужно всегда и на всяком уровне – рабочему, специалисту и со средним, и с высшим образованием. Системное образование дает человеку возможность развивать свои профессиональные способности. Особенно важной функцией образования является формирование способности и желания получать новые навыки и знание. Формальные методы отбора специалистов на основе дипломов не всегда дают хороший результат и современное общество находится в поиске адекватных методов аттестации специалистов. Эксперты отмечают необходимость неформализованных методов аттестации, которые, на взгляд некоторых из них, широко применяются за границей. Особенно важно это в информационном обществе в условиях наличия массивной бессмысленной гламурной информации потребительского общества.

Итак, формулируя требования к работникам, работодатели отмечают, что их чаще всего не интересует качество диплома соискателя рабочего места и они крайне редко интересуются оценками, указываемыми в дипломе. Диплом рассматривается как наличие некоего потенциала или допуска к возможности выполнять профессиональные функции. Есть области деятельности, где диплом необходим, но и в этом случае главное для работодателей не наличие диплома, и даже не полученные в вузе знания и навыки, а желание эти знания пополнять, а навыки развивать. Большинство работодателей обращают внимание на личностные качества соискателя – логику мышления, желание профессионально развиваться и наличие профессиональных амбиций. Важно добавить, что работодатели различны в своих требованиях к работнику и можно говорить о трех типах работодателей – реальные производственники, представители коммерческого сектора, руководители подразделе-

ний муниципальных и государственных структур. Производственников наряду с личными качествами, прежде всего, интересует профессионализм соискателя, его профессиональные знания и навыки, профессиональная культура. Представителей коммерческого сектора привлекает способность молодого специалиста быстро включаться в решение практических задач, способность давать результат. Госструктуры, по мнению экспертов, являются закрытыми структурами, и отбор в них осуществляется на основании рекомендаций или личного знакомства с соискателем, в котором ценится, прежде всего, точность и исполнительность. Говоря о профессионализме молодого специалиста, эксперты подразумевают под этим не наличие элементарных компетенций, а именно профессиональной культуры, проявляющейся в профессиональных знаниях, навыках и установках, в способности находить нужную информацию, генерировать новое знание, в стиле мышления.

ГЛАВА V. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Изменения, происходящие во всех сферах жизни общества, социальный и научно-технический прогресс предъявляет все более сложные и разнообразные требования к системе профессионального образования, в том числе и к высшей школе. За прошедшие десятилетия наша страна в сфере образования растеряла многое из того, чем могла бы с полным правом гордиться: происходит спад уровня общеобразовательной подготовки молодежи, растет число выпускников с низкими базовыми профессиональными навыками. В итоге выпускники зачастую оказываются неспособными к продуктивной трудовой деятельности. Безусловно, негативные тенденции в системе отечественного образования были усугублены рядом специфических негативных явлений прошлых десятилетий: глубоким экономическим, политическим и социальным кризисом общества; длительными деформациями в социальной политике, снизившими престиж образованности и образования в целом. Поэтому вопрос профессиональной подготовки кадров приобрел статус важнейшей проблемы современного образования, ключевой задачи образовательных реформ настоящего и ближайшего будущего. Комплексный подход к проблемам профессиональной подготовки кадров обусловил содержание и композицию данной главы, в которой последовательно раскрывается суть интересующей нас социальной проблемы, осуществляется ее перевод на язык социологического знания, предлагается ряд способов, которые, на наш взгляд, могут приблизить ее оптимальное разрешение.

5.1. Профессионализм выпускников вузов и качество образования

Важной составляющей современной проблематики рынка труда является факт того, что в настоящее время предложение рабочей силы на рынке труда ни по профессиональной, ни по квалификационной структуре не отвечает динамике спроса. Указанные аспекты подводят нас к рассмотрению такой его особенности как несоответствие востребованной рынком труда и

воспроизводимого системой профессионального образования рабочей силы. Полагаем, что в сложившихся условиях необходима большая четкость в постановке вопросов. Нужна строгая система анализа существующих в этой связи проблем. В противном случае за частоколом даже очень правильных и важных вопросов будет трудно разглядеть суть происходящих на рынке труда процессов.

При решении проблемы насыщения рынка труда востребованной рабочей силой теоретически возможны два пути. Первый – наращивание кадрового потенциала рынка труда за счет селективного увеличения его численности. Но в настоящее время такие возможности ограничены. Другой путь – улучшение использования имеющегося кадрового потенциала рынка труда, совершенствование структуры и качественного состава рабочей силы. Мы убеждены, что приоритетным и объективно необходимым является второй путь.

Практика показывает, что продолжительность существования ряда профессий сегодня оказывается короче периода трудовой деятельности человека. Подвижны и границы самих профессий, а изменение содержания труда обуславливает необходимость периодического обновления работником своих знаний и навыков. Кроме того, развитие современного общества характеризуется рядом устойчивых глобальных тенденций, одной из которых является информатизация¹ и формирование цифровой экономики², которые существенно меняют требования к квалификации работников, содержанию и методам их профессиональной подготовки. Углубление этого процесса будет стимулировать рост занятости по профессиям, требующим высокого уровня общего и специального образования, с одной стороны, и массовое высвобождение работников отмирающих специальностей и невысокой квалификации –

¹ О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы [Электронный ресурс]: утв. Указом Президента Российской Федерации от 09 мая 2017 г. № 203 // СПС «Консультант Плюс».

² Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс]: утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р // СПС «Консультант Плюс».

с другой. Как показывают последние данные, в 2018 году в России под сокращения попадали, прежде всего, работники, труд которых был связан с выполнением рутинных производственных процессов: операторы ввода информации, юристы низкой квалификации, операторы call-центров, специалисты по страхованию, бухгалтеры начального уровня. В 2019 году в зоне риска окажутся сотрудники транспортных компаний, специалисты банковского сектора, предприятий по производству электрооборудования¹.

В этих условиях вопрос профессиональной подготовки приобретает жизненно важное значение не только для отдельно взятого работника, так как от уровня квалификации все в большей степени зависит как размер его заработка, так и уверенность в сохранении своего рабочего места, но и для общества в целом. Этим обуславливается необходимость тесной связи образовательных учреждений с наукой и производством, значительным повышением практической составляющей образовательного процесса. Все это требует интенсивного поиска образовательной парадигмы с новыми идеями, принципами, подходами, которые бы отвечали современным реалиям. Как и любое общественное явление, образование – сложнейший феномен, характеризующийся множеством сторон и аспектов, исследование которых требует весьма тонкого научного инструментария. Данное обстоятельство, а в еще большей мере необходимость осмысления происходящих перемен привели нас ранее к идее комплексного анализа образовательной сферы и поиску новых путей ее реформирования в контексте взаимодействия с рынком труда².

За последние десятилетия проявилась тенденция экстенсивного роста системы образования, ускоренного накопления образовательного потенциала общества (по количественным признакам). Количественное наращивание об-

¹ Минтруд назвал попадающие под сокращение профессии в 2019 году. URL: <https://rg.ru/2018/12/27/mintrud-nazval-popadaiushchie-pod-sokrashchenie-professii-v-2019-godu.html>? (дата обращения: 27.12.2018).

² Золин И.Е. Образовательный комплекс и рынок труда: парадоксы взаимодействия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 10 (295). С. 28-39. Золин И.Е. Совершенствование форм и методов государственного регулирования рынка труда в современной России // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2013. № 3 (36). С. 76-83.

разовательного потенциала без необходимой перестройки его в соответствии с нуждами рынка труда, в конечном счете, привело к противоречию между развитием системы образования и изменяющимися потребностями кадрового обеспечения экономики. Именно за последние десятилетия, как полагают многие эксперты, выявился избыток образования, прежде всего высшего, в сочетании с острым дефицитом работников по ряду многих рабочих специальностей (сварщики, монтажники, станочники, крановщики и т.п.).

Упал престиж высококвалифицированного труда рабочих и специалистов, нарушились необходимые соотношения в заработной плате работников различной квалификации, снизилось качество образования, все большая нагрузка в формировании конкретных профессиональных навыков легка на обучение после начала трудовой деятельности. В итоге появилось множество невостребованных на рынке труда дипломированных юристов, экономистов, финансистов, бухгалтеров, менеджеров, которые, как констатировали эксперты, только числятся специалистами, а на самом деле многие из них «нули». Ситуацию кратко можно охарактеризовать так: «Специалистов избыток, а работников не хватает».

Скажу вам честно, квалифицированные специалисты в сфере банковского дела мне практически из вузов не попадают. И это большая проблема не только в нашем банке. Из общения с коллегами могу сказать, что это проблема системная (управляющий коммерческим банком).

По данным нашего исследования подобное положение дел затрагивает подготовку кадров всех направлений и специальностей, в том числе и тех, где позиции отечественной высшей школы были традиционно высоки.

В настоящее время в России понятие высшего образования обесценилось. У нас на предприятии есть советские инженеры, которые действительно готовились как инженеры, а есть современные выпускники – менеджеры, бакалавры, магистры. Им даешь элементарную инженерную задачу, а они, зачастую, не могут ее решить (руководитель производственного предприятия).

Все это, по мнению экспертов, требует системных изменений, которые позволили бы существенно скорректировать качественные и количественные характеристики сферы образования в целях достижения ее адекватности со-

временным запросам общества. На вопрос, какими качествами должен обладать молодой человек, вступающий в современный мир труда, в ответах экспертов был получен весьма единодушный их перечень: высокий уровень профессиональной подготовки, предполагающий в том числе хорошие знания в сфере IT-технологий и иностранных языков, способность к постоянному совершенствованию своих навыков, умение генерировать новые идеи и самостоятельность в принятии решений, способность работать в команде, коммуникабельность, честность, ответственность.

Перечень этот – своего рода модель основных жизненных функций молодого человека. Ее ключевые характеристики – образованность, непрерывность обучения, креативность, самостоятельность – находятся в явном противоречии с существующей системой профессионального образования, излишне насыщенной теоретизированием в настоящее время.

Как же нужно учить будущих специалистов? Сегодня в обучении преобладает подход, согласно которому главное – довести до студента определенные сведения, предусмотренные учебной программой, построенной на совокупности определенных элементарных компетенций. Здесь делается упор на учебный план, дисциплину и волевые усилия студента, его восприятие «разжеванного материала». Такой подход к обучению слабо развивает познавательную активность, так как предполагает пассивно-репродуктивную, повторительную деятельность. Между тем, современной цифровой экономике требуются высококвалифицированные кадры, владеющие новыми автоматизированными средствами труда, практическими навыками, способные быстро реализовать идеи, задумки. А что же происходит на самом деле? Нередко случается, что, приходя на производство, выпускники вузов, например, впервые в своей жизни вживую видят современный роботизированный комплекс. Получается, что этот специалист уже отстал, его надо переучивать, так как он сориентирован на вчерашний день. Подобные ситуации, связанные с отсутствием необходимых прикладных знаний, сегодня достаточно распространены не только в технической, но и в гуманитарной сфере, а также в ме-

дицине, где за последние годы начался крен именно в сторону теоретизирования учебного процесса с большим внедрением симуляционной техники.

Сейчас при обучении студентов в медицинских вузах делается упор на активное внедрение симуляционной техники, что не в полной мере соответствует тем реалиям, которые встречаются в клинической практике. Было бы несправедливо, в этой связи, полностью отвергать тот принцип в обучении, который существовал всегда в отечественной медицине – делай как я, то есть когда преподаватель вживую показывал, что и как нужно делать (преподаватель, оперирующий хирург).

Таким образом, подготавливаемые трудовые ресурсы получают знания и навыки, которые в дальнейшем им либо не понадобятся, либо они не смогут в полной мере воспользоваться ими на практике. Перечень возникающих в этой связи проблем можно продолжить, однако важнее, что все они имеют общие корни. Рассмотрение любой из них показывает, что трудности, вытекающие из их решения, отчасти связаны с традиционным представлением об образовании как о чем-то предшествующем трудовой деятельности, существующей в стороне от нее. Отсюда, вытекает, по мнению большинства экспертов, две основные задачи по повышению качества образования выпускников: 1) усилить практическую составляющую в обучении и 2) поставить учащегося в условия, вызывающие в нем потребность в знаниях для достижения в будущем определенных жизненных целей.

Усиление практической составляющей в обучении, как полагают эксперты, связано с тем, что настало время изменений во взаимоотношениях учебных заведений с отраслями народного хозяйства, усиления их взаимной заинтересованности в повышении качества обучения и переподготовки кадров. Высказывалась идея о подготовке специалистов по заказу крупных корпораций, с учетом их требований с тем, чтобы можно было готовить потенциального выпускника для конкретной работы, например, на должности инженера по наладке электронных систем, имеющихся на данном предприятии, специалиста по IT-технологиям и т.п. Это позволяет дифференцировать подготовку специалистов в соответствии с особенностями их будущей трудовой деятельности.

Было бы неплохо, чтобы организации и крупные компании, которым требуются профессионалы в течение всего процесса обучения «вели» своих выпускников, брали над ними некое шефство, давали определенные ориентиры учебным заведениям относительно того, какие специалисты им нужны, какими навыками и качествами они должны обладать (исполнительный директор банка с государственным участием).

Обучению профессии должен предшествовать анализ сферы профессиональной деятельности будущего специалиста, выделение ее основных принципов и общих закономерностей. Такой подход, с одной стороны, означает ликвидацию сверхспециализации, дробных обязательных специальных курсов, а с другой стороны, требует привлечения к преподаванию наиболее талантливых, высококвалифицированных специалистов, имеющих опыт практической деятельности в данной сфере и способных к обобщениям на соответствующем теоретическом уровне. Сердцевиной обучения должны стать предметы практической направленности. Формирование программ по этим предметам должно отличаться от традиционного: обучение должно начинаться не с отвлеченных принципов той или иной науки, а с демонстрации использования этих принципов в производственных процессах, инженерных разработках, прикладных научных работах.

Трудным для окончательного решения остается вопрос о связи учебного процесса с реалиями современной жизни общества. Известно, что новая техника и технология появляются значительно раньше, чем находят свое место в учебниках и учебных пособиях. Следовательно, учебные планы и программы должны быть открытыми для систематического их обновления, позволять их скорейшее совершенствование по мере накопления методического, практического и теоретического опыта. Другими словами, необходимо, чтобы образовательная подготовка могла быстро реагировать на изменения, происходящие в науке, технике, производстве. Обозначенные направления позволяют оптимизировать учебный процесс, усилить профессиональную подготовку студентов, разработать эффективные учебные планы, значительно повысить результативность производственной практики, курсового и ди-

пломного проектирования, максимально подчинить все это нуждам и запросам жизни.

Необходимость ставить учащегося в условия, вызывающие в нем внутреннюю потребность в знаниях для достижения в будущем определенных жизненных целей – профессиональной карьеры, получение высокооплачиваемой должности, признания в обществе, самореализации (вторая задача) – связана с тем, что эти цели все реже связываются молодыми людьми с профессионализмом. Здесь во главу угла ставится самостоятельная активность студента, пробуждение в нем элементов творчества, выработка навыков к преодолению препятствий в профессиональной деятельности, к созиданию ожидаемого результата. В этом случае мобилизуются положительные стороны потенциального работника, включая его волевые усилия, что создает наилучшие условия приобретения знаний для достижения поставленной цели.

Перечень обозначенных экспертами задач, на наш взгляд, необходимо дополнить еще одной – задачей повышения профессионализма учебно-педагогических кадров, в том числе и в вузах. Это связано с тем, что совершенствование высшего образования на современном этапе определяется во многом учебно-педагогическими кадрами, их общей культурой, научной эрудицией, преданностью своему делу и, разумеется, профессиональным мастерством. Роль лектора, руководителя семинарских занятий, консультанта научно-исследовательской работы студентов, руководителя выпускных квалификационных работ будущих специалистов исключительно велика. Работа их из года в год становится сложнее: повышаются требования к специалистам, ускоряется рост объема специальных знаний, уплотняется сетка часов. Но преподаватель еще должен быть и воспитателем, а значит, и социологом, и психологом. Ряд экспертов отмечают, что в научно-педагогической практике до сих пор отсутствует вполне продуманная, четкая и сохраняющая преемственность система подготовки и отбора научно-педагогических кадров, например, для высших учебных заведений – система, исключающая возможность проникновения в преподавательский состав лиц, лишенных необходи-

мых профессиональных и моральных качеств.

Если рассматривать вопрос в общем, то наблюдается процесс снижения качества профессорско-преподавательского состава. В какой-то момент прервалась определенная преемственность в этой сфере. Если вернуться к советской высшей школе, в эту профессию шли лучшие, была такая тенденция, что лучшие учились у лучших, соответственно, становились лучшими (заместитель главного врача больницы).

Сегодня к преподаванию в вузе фактически может быть допущен каждый, имеющий диплом о высшем образовании, а тем более – диплом кандидата или доктора наук. Но ведь такие дипломы – лишь свидетельство об образовательном уровне и научных заслугах их владельца и не в коей мере не характеризуют педагогических достоинств преподавателя. Вот почему отбор, например, в аспирантуру, готовящую резерв преподавательских кадров, должен быть весьма тщательным и с этой стороны. Пока же в данной области господствует стихия. Важно не только требовать от преподавателей высокого уровня обучения, но и вооружать их самым передовым учебно-методическим опытом, систематически повышать их квалификацию. Необходимо, чтобы содержание преподавания в полной мере отражало современные достижения науки, техники и культуры, взаимосвязь науки и производства, достижения философского знания и научной методологии, чтобы в нем учитывались современный уровень образованности, особенности психологии новых поколений молодежи. В конечном счете, научно-педагогический состав высшей школы призван формировать специалистов широкого профиля, способных быстро адаптироваться в условиях современного научно-технического и социального прогресса, сочетающих теоретические знания с умением решать практические вопросы.

С точки зрения большинства экспертов, достаточно консервативно в своем развитии выглядит и среднее общее образование, основной целью которого стала подготовка выпускников к учебе в высших учебных заведениях без учета профессиональной мотивации и реальных способностей выпускника. Результаты экзаменов красноречиво говорят о том, что современные выпускники школ хуже пишут, меньше читают, испытывают больше затрудне-

ний в решении математических и прикладных задач, чем их предшественники. В то же время, например, в старших классах сокращается количество часов на освоение естественно-математических дисциплин, снижается уровень требований к учебным успехам школьников. Поэтому в рамках решения обозначенных задач подготовку специалистов необходимо осуществлять в учебных заведениях различного типа, каждое из которых должно готовить работников определенной квалификации и видов профессий.

Высшие учебные заведения должны быть ориентированы на выпуск высококвалифицированных специалистов и обеспечивать фундаментальную подготовку по широкому кругу технических, гуманитарных и естественно-научных дисциплин. Данная подготовка должна позволять выпускнику свободно ориентироваться в быстро меняющихся реалиях современной экономики и творчески применять потенциал научных знаний. При этом важно исключить массовость получения высшего образования, сосредоточив внимание на качественных аспектах образовательного процесса.

Высшее образование – это образование элитное, его не надо рассматривать как образование, которое должен иметь каждый человек. Такое количество людей с высшим образованием нашей стране вряд ли нужно в современной ситуации (преподаватель вуза).

В профессионально-технических заведениях среднего звена необходимо готовить работников массовых профессий, а также специалистов рабочих специальностей. При этом профессиональное обучение должно быть построено таким образом, чтобы, по возможности, обеспечить учащихся профессией широкого профиля, что, в свою очередь, требует использования модульной системы построения учебных курсов. Так, например, подготовка современного станочника должна включать не только овладение навыками работы на станках всех типов (от традиционных до станков с программным управлением), но и умение налаживать и ремонтировать их (в определенных пределах), читать чертежи. Следовательно, важнейшей новой чертой профессионального образования должна стать его многофункциональность, предполагающая отказ от узкой специализации в ходе обучения и стремление обеспе-

чить современному специалисту широкую ориентацию по определенной группе специальностей, способному действовать универсально, то есть не только под влиянием требований собственного рабочего места, но и требований общей социальной среды. Для этого необходимо не только изменить содержание учебных программ и укрупнить специальности, по которым ведется подготовка, но и скорректировать саму организационную схему обучения, используя ступенчатую систему подготовки специалиста, предусматривающую его профессионализацию сначала в школе, затем в средних специальных образовательных учреждениях, в вузе.

Практика показывает, что к моменту окончания школы у большинства учащихся обычно уже складываются определенные мотивы выбора профессии. Однако, устойчивая потребность в получении конкретной профессии возникает только тогда, когда человек сможет посмотреть на нее как бы через увеличительное стекло своей будущей специальности, которую планирует получить. Такое положение можно создать, если активно использовать профориентационную работу, позволяющей глубже понять вопросы специальности, способности человека к той или иной группе профессий. Профориентация выступает как один из рычагов трудовой мобильности рабочей силы на основе целенаправленного воздействия на выбор профессии, рода занятий, места работы и может включать в себя самые разнообразные формы воздействия на человека: беседы и лекции о профессиях, индивидуальное собеседование, психологическое тестирование, встречи с известными людьми, дни открытых дверей на предприятиях, организациях и в учебных заведениях, выпуск специальной литературы, использование интернет и средств массовой информации.

Известно, что память обладает избирательным свойством, и человек неосознанно для себя отбирает из поступающей к нему информации то, что, как ему представляется, может быть полезным в дальнейшем. Получив новую информацию, учащиеся старших классов, например, смогут рассматривать будущие профессии, обладая комплексным знанием – базовым, допол-

нительным, а также и выработанным собственным умом. Без грамотной про-
фориентации, в обычных условиях человек этого сделать, как правило, эф-
фективно не может. Кроме того, по мнению ряда экспертов, выпускнику
школы для правильного осознания своего профессионального выбора перво-
начально требуется, как правило, получить среднее специальное образование
или же приобрести минимальный трудовой опыт. Игнорирование этого об-
стоятельства приводит к тому, что многие выпускники поступают в вузы
вслепую, или же, например, просто из самолюбивого стремления получить
высшее образование любой ценой.

*Если мыслить глобально, то возраст, начиная с которого человек мо-
жет получить высшее образование, недостаточен для того, чтобы чрезвы-
чайно ответственно подойти к этому вопросу. В 17-18 лет большинство
выпускников школ достаточно тяжело представляют конечный результат
своего образования. Исходя из этого, было бы правильно получение выпуск-
ником школы сначала среднего специального образования, либо приобрете-
ние определенного трудового опыта (проректор вуза).*

Таким образом, в условиях, когда обучение превратилось в интеграль-
ную часть современного производства, сегодня необходимы серьезные шаги
в направлении модернизации национальной системы профессионального об-
разования, связанные с расширением контингента обучающихся в центрах
профтехобразования, а также в учебных заведениях, готовящих квалифици-
рованных работников среднего технического уровня.

Решение задач по цифровизации экономики и обеспечение обороно-
способности страны актуализирует также, по мнению большинства экспер-
тов, проблему наращивания подготовки инженерных кадров. Это обусловле-
но тем, что обновление технической базы производства, внедрение систем
гибкой автоматизации и обеспечение обороноспособности страны невозмож-
ны без участия инженера в решении конструкторских и технологических за-
дач. В перестройке материально-технической базы промышленного произ-
водства, других сфер экономики важнейшую роль призваны сыграть отрасли
передовой технологии – IT сфера, микроэлектроника, производство робото-
техники, средств связи, биотехнология. Динамичный рост именно этих от-

раслей является залогом своевременного осуществления прогрессивных сдвигов в структуре экономики, от них зависит уровень интенсификации производства и темпы роста производительности труда, качество жизни населения. Все это делает фигуру инженера центральной в экономическом развитии. Следовательно, должна быть выстроена такая образовательная система, которая целенаправленно подпитывала бы свой сегмент рынка труда и способствовала решению ряда взаимосвязанных задач:

- экономической – обеспечение развивающегося производства необходимой рабочей силой;
- социальной – предотвращение и компенсация роста безработицы;
- стратегической – подготовка технически грамотного контингента работников для развития приоритетных отраслей экономики, обеспечения обороноспособности страны.

Исходя из этого, эксперты строят различного рода прогнозы будущей потребности экономики в рабочей силе. Авторы прогнозов подчеркивают, что экономика в ближайшем будущем будет по-прежнему испытывать повышенную потребность в программистах и специалистах в сфере IT – технологий, инженерах, квалифицированных рабочих кадров. Увеличится потребность в высококвалифицированных специалистах со стороны непроизводственной сферы, и прежде всего таких ее отраслей, как здравоохранение и образование.

Необходимость качественного улучшения использования трудового потенциала общества, связано с тем, что происходит постоянное изменение содержания труда, изменяются границы профессий, продолжительность существования большинства профессий (особенно в сегменте работников высокой квалификации) сегодня оказывается короче периода трудовой деятельности человека. В этих условиях невозможно экстенсивное наращивание кадрового потенциала рынка труда, необходимо совершенствование структуры и качественного состава рабочей силы, что обуславливает необходимость периодического обновления работником своих знаний и навыков. Однако за

последние десятилетия нарастает тенденция экстенсивного роста системы образования и появилось множество невостребованных на рынке труда дипломированных специалистов, не обладающих необходимой квалификацией.

Все более актуальным становится необходимость усиления практической составляющей обучения и формирования у молодых людей потребности в знаниях, представления о том, что именно знания и умения определяют собой жизненный успех. Одной из причин деградации высшей школы является массовость получения высшего образования, в связи с чем утрачивается его элитность. Массовым должно быть среднее профессиональное образование, основанное на формировании, прежде всего, практических знаний и навыков. С этим связана и проблема снижения качества профессорско-преподавательского состава вузов из-за падения престижности научно-педагогической деятельности: раньше в вузе оставались работать лучшие студенты и лучшие учились у лучших. Сегодня эта традиция утрачена.

5.2. Социально-экономическое развитие и проблемы повышения квалификации работников

Истоки многих проблем современного рынка труда – в низком уровне востребованности знаний в нашем обществе в 1990-е и в первом десятилетии XXI века. Это связано с тем, что вся система общественных отношений не стимулировала динамичного развития страны, в обществе отсутствовал спрос на качественное образование, а оценка результатов труда работника (как моральная, так и материальная) зачастую не зависела от образования. Более того, в России из-за имеющихся экономических трудностей в течение длительного периода не решались злободневные вопросы жизнедеятельности общества и органы государственной власти не в состоянии были всерьез и эффективно заниматься стратегией развития профессионального образования. Налицо ослабление централизованной и обоснованной государственной политики в сфере подготовки кадров. Важным моментом в этой связи является сложившаяся структура профессионального образования, когда упор в разви-

тии был сделан на высшую школу, а привычная трехуровневая структура – начальное, среднее и высшее профессиональное образование – постепенно заменялась одним высшим.

Система образования, связанная со всем народным хозяйством страны, конечно, не могла стоять в стороне от процессов, происходящих в обществе. Учебные заведения стали субъектами рынка образовательных услуг и предлагали абитуриентам подготовку по любым специальностям, в том числе непрофильным. Например, для укрепления своего финансового положения и сохранения возможности остаться на «плаву» при сокращении государственных ассигнований многие технические вузы, начиная с 1990-х годов стали выполнять ряд несвойственных им ранее функций по подготовке на коммерческой основе специалистов гуманитарного профиля. С одной стороны, такой подход делал систему высшего образования более гибкой и маневренной, так как исчезала жесткая привязка к одному источнику средств. С другой, слишком быстрое развитие в этом направлении нанесло определенный ущерб выполнению исторически сложившейся приоритетной функции высшего образования – подготовки кадров для фундаментальных областей науки. А ведь именно эта функция является основой для обеспечения устойчивых темпов научно-технического развития современного общества.

Кроме того, подготовка кадров гуманитарных специальностей в вузах, в которых такая подготовка никогда не осуществлялась, способствовала тому, что выпускаемые ими специалисты в большинстве своем имели низкую квалификацию и не обладали потенциалом профессионального роста, у них проявлялся недостаток профессиональной культуры, способной создавать импульс к самообразованию и профессиональному совершенствованию. Односторонность развития образования не могла служить надежным фундаментом для создания динамичной модели профессионально-квалификационной структуры общества, отражающей ее современное и перспективное состояние. Исследователи проблемы развития образования в последние годы все чаще стали задавать нелегкие вопросы: нужно ли обществу и рынку труда

такое количество специалистов с вузовским дипломом?¹ Не ведет ли массовый их рост к общему снижению качества их подготовки?² Не встала ли страна на экстенсивный путь развития образования?³ Все ли поступающие в вузы в полной мере отвечают требованиям, предъявляемым к этой высшей ступени образования?⁴ Ответы на поставленные вопросы состоят в необходимости сбалансированного развития всех форм профессионального образования и во все большей его дифференциации – развитии начального, среднего профессионального образования, а также системы повышения квалификации кадров, способной при грамотном регулировании данного процесса в сжатые сроки скорректировать имеющиеся диспропорции на рынке труда, наполнить рабочей силой отрасли, испытывающие дефицит кадров, повысить производительность труда. Последнее обстоятельство надо особо подчеркнуть, так как при формировании цифровой экономики оно непосредственно связано не только с экономическими, но и социальными факторами – переходом к более высоким формам трудовой деятельности, с активизацией человеческого фактора, формированием нового отношения к труду.

Проблема производительности труда определяется целым рядом дополнительных обстоятельств, важнейшие из которых – мотивы и стимулы трудовой деятельности. Полагаем, что главная задача государства при регулировании данного процесса – создать у человека сильные мотивы и стимулы высокопроизводительного труда, что, в конечном счете, предопределяет социальную направленность всех осуществляемых преобразований на рынке труда. Все это позволяет сделать вывод, что под влиянием цифровой экономики повышаются квалификационные требования к работникам, какими бы видами работ они не были заняты. Уровень квалификации должен не только

¹ Балацкий Е.В. Как из высшего образования в России раздули пузырь // Проблемы управления в социальных системах. 2014. Т. 7. № 11. С. 56-83.

² Шило Г. О низшем качестве высшего образования // Высшее образование. 2000. № 4. С. 35-39.

³ Манахов С.В., Рыжакова А.В. Основные тенденции развития высшего образования в России: количественные и качественные аспекты // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2014. № 10 (76). С. 19-28.

⁴ Маливанов Н.Н., Филонов Н.В., Осадчая Д.М. Проблемы набора студентов и пути их решения // Высшее образование в России. 2010. № 10. С. 150-152.

соответствовать потребностям сегодняшнего дня, но и иметь определенный запас, стимулирующий дальнейшее развитие человека и общества. Еще в 1920-е годы академик С.Г. Струмилин отмечал, что «новая техника в ближайшие годы потребует от всех, кому предстоит приводить ее в движение, прежде всего одного: срочно повышать свою квалификацию, накапливая в мышцах рабочий опыт, а в голове недостающие знания»¹. Как показывают современные исследования данное суждение чрезвычайно актуально и в настоящее время. Сегодня в центре внимания ученых находятся вопросы повышения уровня квалификации в условиях санкционных ограничений², обеспечение ее дифференциации³, оценка включенности работников в процесс получения дополнительного профессионального образования⁴, проблемы непрерывности профессиональной подготовки⁵ и ее соответствия запросам рынка труда⁶. Современная ситуация, отраженная в указанных публикациях, позволяет охарактеризовать суть повышения квалификации как процесс овладения работником в сжатые сроки более высоким уровнем профессиональной деятельности, обеспечивающего качественное решение новых актуальных производственных задач.

¹ Струмилин С. Г. Очерки социалистической экономики СССР, М.: Соцэкгиз, 1959. – С. 64

² Знаменская А.Н. Обоснование необходимости повышения уровня квалификации и профессиональных компетенций персонала в условиях действия санкционных ограничений / А.Н. Знаменская, С.Н. Ларин, Я.М. Мустафина // Актуальные направления научных исследований: перспективы развития: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 21 нояб. 2018 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018. – С. 192-196.

³ Ткалич М.А. Повышение квалификации кадров как часть планирования социальных процессов (на примере предприятий ракетно-космической отрасли) // Социология образования. 2018. № 2, с. 12-22.

⁴ Каравай А.В. Включенность работающих россиян в получение дополнительного профессионального образования // Вопросы образования. 2016. № 4. С. 123–143.

⁵ Lifelong Learning in France and in Europe Françoise Forette – ILC France Marie-Anne Brieu – ILC France Meghan Shineman – Consultant. [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilcfrance.org/images/upload/annexe%205%20-%20Lifelonglearning_France_1/04/2017 (дата обращения 01.06.2019).

⁶ Nordin M., Persson I., Rooth D.-O. Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty? [Электронный ресурс]. IZA discussion paper. 2008. № 3806. URL: <https://fas.org/sgp/crs/misc/R42728.pdf> (дата обращения: 29.06.2019).

Система повышения квалификации сегодня необходима в России по двум причинам. Во-первых, научно-технический прогресс приводит к тому, что появляются новые сферы деятельности, новые технологии, которые могут быть освоены только людьми, постоянно повышающими свой профессиональный уровень. Во-вторых, существует формальный запрос на рынке труда на наличие у человека соответствующих дипломов. Но если есть спрос – будет и предложение, причем при повышенном спросе часто появляется не очень качественное предложение, «товар не первой свежести», фиктивные курсы и фиктивные дипломы. В настоящее время появилось огромное количество организаций, представляющих образовательные услуги и выдающих документы о повышении квалификации, но реального повышения квалификации специалиста в таких организациях в действительности не происходит.

Например, сегодня предусмотрено обязательное повышение квалификации в системе высшего образования и эти требования формально выполняются, однако эта система далеко не всегда эффективна, так как наблюдается избыточное теоретизирование образовательного процесса и отрыв программ повышения квалификации от реальной практики. Поэтому преподаватели высшей школы, не имеющие возможности заниматься практической профессиональной деятельностью, со временем отстают от жизни: элементы живой профессиональной деятельности не почерпнуть из научных публикаций и лекций, написанных такими же людьми, не имеющими практического опыта работы. Наличие теоретических знаний, не подкрепленных практическими навыками, не создает предпосылок для формирования настоящего профессионализма. Безусловно, на рынке труда есть отрасли, где повышение квалификации не носит такого формального характера. Например, такой отраслью, по мнению многих экспертов, является медицина. Но это особый случай: медицина во многом специфична, начиная от ранней профессиональной ориентации молодых людей, избирающих себе эту профессиональную стезю и заканчивая тем, что здесь наибольшее число выпускников вузов, работающих по специальности.

«После того, как установили критерии временной обязательности повышения квалификации, появилось огромное количество организаций, которые представляют эти услуги, выдают соответствующий диплом. Но реального повышения квалификации специалиста в действительности не происходит. Я не говорю про медиков. Я считаю, что это одна из немногих сфер, где специалисты действительно повышают свою квалификацию в рамках тех проблем, с которыми они сталкиваются» (жен., 34 года, проректор вуза, канд. наук, доцент).

Тем не менее, на рынке труда при получении престижного места работы всевозможные дипломы играют свою роль. Все эксперты признают, что при подборе кадров они часто опираются не только на рекомендации своих знакомых, но и на наличие у соискателей соответствующих дипломов и определенных личных качеств. Эксперты отмечают, что при поиске специалиста на ответственное (потому и престижное) место работы приходится прибегать к рекомендациям и это *«... лучше, чем просто с улицы взять незнакомого человека, с неизвестным уровнем знаний» (жен., 33 года, технолог РЖД)*. К тому же российские работодатели нередко готовы взять на работу опытного человека, который имеет профессиональную подготовку и диплом не по данному профилю, при этом ориентируются на личные качества человека – желание работать, профессионально совершенствоваться, быть работоспособным, ответственным, уметь принимать решения, подчас рисковать, не бояться вторгаться в новую для себя сферу деятельности.

В числе наиболее эффективных форм повышения квалификации ряд экспертов называют игровые программы в рамках собственных фирм или их отделов. Формирование подобного рода игровых программ основано на реальных задачах, которые должна решать фирма в ближайшей перспективе. Такая работа позволяет более глубоко понять не только сам производственный процесс и проблемы, сопровождающие его, но и особенность межличностных взаимодействий в процессе решения производственных задач. Выявление совокупности мотиваций помогает более четко определить каждому участнику игры свое место в производственном процессе и является элементом рефлексии человека в совокупности отношений на производстве. Данный способ повышения квалификации формирует наиболее важную часть

мотивации – нематериальную мотивацию, дающую импульс собственного совершенствования. В ходе подобного взаимодействия люди начинают лучше понимать собственные проблемы и пробелы в своих знаниях и навыках. Такие осмысленные пробелы устранить уже проще: человек может самостоятельно найти нужную информацию и восполнить имеющийся недостаток в знаниях, а если такие пробелы обнаруживаются у большого количества работников предприятия, то могут быть организованы необходимые лектории или коллективные консультации. Соглашаясь в целом со значимостью таких игровых программ в деле повышения квалификации работников, заметим, что недостатком данной формы, на наш взгляд, является ее определенная статичность и отсутствие проверки правильности принятых решений на практике. Следует отметить также, что проблема повышения квалификации усугубляется сегодня снижением качества системы профессионального образования. Это создаёт дополнительные барьеры для трудоустройства молодых выпускников вузов. Они хотят получить престижное место работы, но для этого недостаточно иметь связи и знакомства, которые могут понадобиться только на этапе получения заветного места. Необходимо тщательно выполнять служебные обязанности, хорошо знать порученное дело. Это приходит с опытом, поэтому работодатели предпочитают принимать людей именно с опытом работы.

Однако и этого, порой, бывает мало – важно обладать нужной компетенцией – знаниями и навыками, что можно получить в рамках хорошего образования. Следовательно, на своем первоначальном трудовом этапе молодой работник не является конкурентоспособным на рынке труда и требует профессиональной адаптации. Этот первый адаптационный этап профессионального становления заключается в освоении реального профессионального пространства и в советские годы этот этап был четко юридически фиксирован и составлял три года – период молодого специалиста, когда выпускник вуза должен был отработать обозначенный минимальный срок и не мог быть уволен; реально этот период сегодня может иметь разную продолжитель-

ность (3-5-7) лет и зависит как от способностей и трудолюбия человека, так и от сложности производства, где работает молодой специалист. На этом этапе молодой человек обретает профессиональный опыт и переходит от теоретического и довольно неопределенного профессионального статуса к обретению репутации профессионала, т.е. человека, работавшего по специальности. Нередко молодые люди стремятся пройти этот этап в студенческие годы и совмещают период учебы в вузе с работой, хотя и не всегда по профилю своей специальности.

На втором, селективном этапе своего профессионального пути работник по-новому осмысляет имеющиеся у него знания и навыки, на более высоком уровне оценивает производственную проблему и находит новые пути её решения. Важность данного этапа заключается в том, что в процессе такого совершенствования специалист должен суметь выйти за пределы собственного профессионального знания, прикоснуться к пониманию своих профессиональных проблем с позиций других профессий и научных знаний. На этом этапе специалист обретает черты профессиональной уникальности, способность нестандартно и эффективно решать производственные задачи. На этом этапе специалист может становиться новатором и наставником. В некоторых своих чертах на втором этапе начинают проявляться элементы третьего этапа – этапа творческого освоения профессии, когда данный специалист становится особо ценным и в чем-то незаменимым работником.

Третий, устойчивый этап заключается в обретении и углублении профессиональной специализации, в том числе на производственной, административной, научной или иной линии. Это этап профессионального новаторства или руководства профессиональным коллективом. Далеко не каждый работник проходит все три этапа профессиональной мобильности, и значительная их часть осваивает только первый или второй этап. Эти этапы в процессе прохождения человеком профессиональных траекторий могут повторяться, например, при смене профиля деятельности. Так, специалист, принимающий решение заняться бизнесом, как бизнесмен возвращается ко второ-

му этапу для профессионального освоения предпринимательства и по мере преодоления определенных препятствий на этом пути или при расширении своего бизнеса переходит к третьему этапу. Важным моментом является то, что на каждом из этих этапов человек должен обладать способностью постоянно перестраиваться и самосовершенствоваться.

Стоит заметить в этой связи, что уже со второй половины прошлого века в научной литературе формулируется концепция непрерывного образования, которая, как минимум, включает в себя три позиции: получение базового образования, повышение квалификации, самообразование. Сегодня непрерывное образование связано с тем, что очень быстро возникают новые компетенции и даже новые специальности и профессии, а старые исчезают. Кроме того, постоянно появляется новое оборудование, которое надо быстро осваивать и тот, кто сделает это быстрее других имеет больше шансов построить карьеру. Таким образом, непрерывное образование начинается с того, что, получив диплом, молодой человек может сразу попасть в новое для себя профессиональное пространство и чаще всего он еще не готов самостоятельно осуществлять трудовую деятельность на порученном участке работы. Именно поэтому очень важным является организация обучения специалиста непосредственно на производстве. Большую роль здесь должен играть институт наставничества, когда опытный работник был бы заинтересован в том, чтобы его ученик смог бы достаточно быстро адаптироваться в коллективе и достичь хороших результатов в работе.

«... Наставник, ментор, куратор, как угодно, его можно назвать должен не только обучить какому-то технологическому процессу, но и направить человека на адаптацию в коллективе, команде, да просто жизненный совет дать с точки зрения более опытного человека» (мужч., 36 лет, администратор ассоциации промышленников и предпринимателей, канд. наук).

При этом внедрение института наставничества важно не только непосредственно на производстве, но и в сфере услуг, банковской и медицинской сферах.

«Я очень положительно отношусь к институту наставничества и скажу, что именно наставничество в нашей компании дает свои серьезные

положительные плоды при обучении новичков» (жен., исполнительный директор банка с государственным участием).

«В те годы, когда я получал образование, мы больше имели практических навыков именно потому, что с нами всегда был кто-то из опытных врачей, они работали вместе с нами и личным примером объясняли и показывали, как нужно делать. В результате мы достаточно быстро получали достаточный объем практических навыков, необходимых для оказания качественной хирургической помощи. При этом юридическую ответственность наши наставники зачастую брали на себя. К сожалению, на сегодняшний день расширение сферы медицинского права ввело определенные ограничения на подобную подготовку» (мужч., 66 лет, врач-хирург, канд. наук, доцент).

Кроме развития института наставничества хорошие результаты в части усиления прикладной ориентации профессионального образования могло быть более активное привлечение практиков к процессу преподавания в высшей школе. Некоторые эксперты отмечают, что лучше всего приглашать сравнительно молодых практических работников, находящихся в профессиональном поиске. Следует учесть, что работа в вузе имеет для них скорее моральное значение – возможность контактировать с молодежью, избравшей их род профессиональной деятельности, возможность поделиться с молодыми профессионалами новыми приемами работы, показать им свои профессиональные достижения.

Система высшего образования должна прежде всего научить студента уметь обращаться с информацией. В современную информационную эпоху очевидно, что система высшего профессионального образования должна меняться, но в центре ее должно сохраняться это зерно – уметь работать с информацией, уметь критически отбирать нужные для работы (и повышения своей квалификации) сведения. Специалист с высшим образованием должен быть готов вступать в отношения с профессионалами более высокого уровня и мог выполнять достаточно сложные профессиональные задачи под руководством наставника, непосредственного руководителя. Изменение системы профессионального образования необходимо уже потому, что сегодня, в результате изменения всей системы социально-экономических отношений, появились новые рабочие места, требующие принципиально новой системы

подготовки и повышения квалификации кадров.

Кадровые проблемы сегодня очень остро ощущаются в тех сферах экономики, где наблюдается реальный рост производства. Длительный период застоя в реальном секторе привел к тому, что появился весьма заметный дефицит инженерных кадров во многих отраслях. И система высшего образования России сегодня не в состоянии быстро решить эту проблему. Поэтому её решают прямо на производстве, используя новые достижения в соответствующей области знания. Например, известное предприятие Алмаз-Антей организовало собственный инновационный центр квалификации, где есть целые участки симулирующих установок, использующие имитационные модели технологических процессов, на которых идет активное обучение и повышение квалификации персонала. Здесь сотрудники получают новую профессию и высокую квалификацию достаточно быстро, минуя длительные циклы подготовки. Главными направлениями обучения являются компьютерные технологии конструирования и программирования. Обучение ведется, как правило, с отрывом от производства. Охват работников различными формами обучения составляет 25-28%. Тот факт, что программы повышения квалификации персонала в данном случае носят не просто прикладной характер, а одновременно связаны с передовыми направлениями цифровой экономики, вносит качественный аспект в проблему повышения квалификации кадров. Процесс их подготовки сливается с процессом внедрения новых технологий, что позволяет готовить специалистов высокого класса и ускоряет инновационный процесс. Такой подход позволяет наблюдать рост профессионально-личностных качеств работника, его интеллектуального потенциала, уверенности в себе, готовности включиться в активную деятельность и достичь высоких результатов, а также реализовать идею перманентного обучения персонала, постоянного повышения его квалификации.

5.3. Развитие рынка труда и проблема профессионального и должностного роста

Эксперты нередко отмечают, что специфика современного рынка труда проявляется в сочетании безработицы с дефицитом кадров. Дефицит кадров в сфере непрестижных и малооплачиваемых профессий довольно легко преодолевается повышением заработной платы или созданием некоторых преференций, повышающих у работников интерес к конкретной должности. Другое дело – рабочие места, требующие высокой квалификации, определенных знаний, навыков, профессиональной культуры. На такие рабочие места кандидатов подыскивают весьма тщательно и обычно люди, занимающие такие должности, вырастают на своем рабочем месте в процессе восхождения по карьерной лестнице. Такой путь компенсации дефицита квалифицированных кадров достаточен при условии простого воспроизводства, но в условиях расширенного воспроизводства недостаточен.

За последние годы в нашей стране и за рубежом вышел в свет ряд интересных работ, в которых всесторонне анализируются вопросы социологии рынка труда¹, общественной природы труда и занятости², структуры и механизмов отношений и связей людей в процессе трудовой деятельности³, роли человеческого фактора в современном воспроизводстве⁴. Однако, как показывает практика, отдельные аспекты рынка труда не нашли еще глубокой научной разработки. В частности, в социологической литературе недостаточно изучаются вопросы, связанные с профессиональным и должностным ро-

¹ Гударенко Ю.А. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2010. № 124. С. 330-336. Garavan T. Competencies & Workplace Learning: Some Reflections on the Rhetoric & the Reality // Journal of Workplace Learning. 2001. Vol. 13. № 4. P. 144–164. Smith Michael R. The analysis of labour markets in canadian sociology // The American Sociologist. 2002. № 3. Volume 33, Issue 1, pp 105–125.

² Никифорова О.А. Об общественной природе занятости: социологический подход // Теория и практика общественного развития. 2018. № 1 (119). С. 30-34.

³ Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2008. № 3 (4). С. 23-45.

⁴ Николаев А.В. О человеческом факторе в современном воспроизводстве // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2009. № 3. С. 123-131.

стом работника. Между тем, именно последние обеспечивают необходимую мобильность работников на рынке труда, создают у них чувство перспективы, а также способствуют закреплению кадров. Проблема должностного и профессионального роста особенно актуальна для молодых людей, выходящих на рынок труда.

Специфика современного рынка труда заключается в том, что, сегодня для успешного должностного и профессионального роста молодому человеку помимо качественного образования нужны такие дополнительные компетенции, как хорошее знание компьютера и информационных технологий – на уровне, который в вузах на непрофильных специальностях чаще всего не дается. Многие перспективные должности предполагают свободное знание иностранного языка. Со стороны работодателя приветствуется также наличие опыта работы, пусть даже небольшого, который позволяет молодому человеку получить более реальное представление о своих возможностях и способностях, определиться с пониманием своего места и роли обществе, получить навыки работы в команде. При этом современному работодателю важно не только наличие у потенциального работника соответствующего диплома об образовании, но и то, какими личными качествами он обладает, насколько восприимчив к новым условиям работы. Личные свойства человека становятся все более важными для профессионального совершенствования и перспективы должностного роста и во все большей степени учитываются работодателями наряду с качеством профессиональной подготовки. Эта перспектива определяется также общим кругозором и культурой молодого человека, всем тем, что формируется в семье, в его социальном окружении (друзья, коллеги), наличием определенных связей и знакомств.

Нередко работодатели при приеме на работу используют простейшие практические управленческие или технологические задачи для потенциальных работников и смотрят на реакцию и ответы соискателя. Позиция работодателя понятна: нередко молодые люди, приходя на работу, рассчитывают на оклады, в 2–3 раза превышающие их стартовые возможности, при этом часто их ком-

петенция совершенно не соответствует запрашиваемому уровню заработной платы. При найме нового сотрудника работодатель исходит из необходимости наличия у соискателя, как минимум, трех условий – хорошее образование, желание человека развиваться, умение быстро адаптироваться. Проведенный нами анализ банка данных резюме потенциальных работников и вакансий, размещенных в 2018 г. на сайтах hh.ru, trudvsem.ru, superjob.ru показывает, что на рынке труда сегодня помимо рабочих и инженерных профессий, востребованы и финансисты, и экономисты, и юристы, но нужны, прежде всего, очень квалифицированные и ответственные работники. Востребованы специалисты в области IT-технологий, программисты, а также учителя, и врачи. При этом существенным отличием разных профессий является то, что некоторые профессии имеют уже устоявшуюся репутацию. В результате выпускники учебных заведений, выбравшие эти профессии, в большинстве своем более-менее точно знают сферу приложения своего труда. Это, прежде всего выпускники военных училищ, медицинских вузов, лингвисты, программисты.

С экономистами, юристами, социологами на рынке труда дело обстоит сложнее: они могут работать в самых разных организациях, выполнять достаточно широкий набор производственных функций. Данная особенность подмечается рядом социологов: «Проблема профессионального выбора связана с тем, что есть два типа профессионального образования: с ранней и отложенной профессиональной специализацией. В первом случае молодые люди хорошо информированы о содержании будущей профессиональной деятельности и имеют представление о том, как и где они будут трудоустроены. <...> Для второго типа характерно позднее проявление профессиональной специализации студентов, что напрямую связано с их представлением о многообразии применения профессиональных навыков в различных отраслях и организациях на фоне отсутствия четких представлений о функциональном наполнении трудовой деятельности»¹. Таким образом, перспективы профес-

¹ Подольская Т.О. Профессиональный выбор и профессиональное становление студентов экономического направления. Дисс. канд. социол. наук. Нижний Новгород, 2019. – С.117.

сионального и должностного роста молодого человека во многом связаны с тем, как рано он определился со своим профессиональным выбором, насколько четко и адекватно воспринимает свое будущее профессиональное пространство и мотивирован к построению карьеры.

К сожалению, в настоящее время в России отсутствует научно обоснованная концепция развития профессионального образования. Между тем, в традициях российского профессионального образования начальное образование, например, призвано дать основные навыки работы с инструментами и оборудованием, знания свойств и назначения сырья и материалов. Этот уровень подготовки подразумевает непосредственное индивидуальное участие в производственном процессе или работу в группе с четко обозначенными и чаще всего подчиненными функциями. Среднее специальное образование подразумевает наличие навыков начального уровня, но на более широкой основе теоретических знаний. Данный уровень образования дополняется развернутыми инструментальными компетенциями и навыками в области организации производственных процессов. Специалист этого уровня призван выполнять как сложные работы на индивидуальном уровне, так и являться организатором работ на конкретных участках производственного процесса.

Высшее образование – это не просто более высокий уровень профессиональной подготовки, но иная область будущей профессиональной деятельности. Если выпускник техникума с успехом может заменить рабочего, занятого в соответствующем производстве, то выпускник вуза чаще всего не может выполнять функции ни рабочего, ни техника. Его широкая, концептуально насыщенная подготовка подразумевает выполнение консультационных, научно-конструкторских или организационных функций. Это специалисты высшего уровня и их назначение определяется наличием развитых производств и соответствующих вакансий на них. Так, попадая в КБ, специалист становится конструктором и его карьера определяется именно этим направлением. Если он становится мастером на производстве, то он может стать начальником цеха, главным инженером или директором завода: выпускник

вуза может стать конструктором, ученым или администратором высокого уровня. Кроме того, в силу быстрых изменений на рынке труда специалисты с высшим образованием нередко изменяют свой профессиональный профиль, начав работать на новом для себя производстве и интенсивно занимаясь самообразованием. Такой специалист может изменить профиль своего образования, пройдя краткие курсы повышения квалификации. Поэтому, имея диплом о высшем образовании, молодой человек нередко сознательно начинает овладевать новой специальностью и вместо диплома о втором высшем образовании обходится сертификатами кратких курсов.

В целом это достаточно эффективный путь овладения специальностью в силу того, что многие работодатели предпочитают диплому о высшем образовании опыт практической деятельности. Важно отметить и то, что постепенное растворение и исчезновение начального и среднего профессионального образования, связанное с тем, что подавляющее большинство выпускников школы поступает в вузы, приводит к деградации высшего образования. Необходимость восстановления иерархии образовательных учреждений обусловлено и тем, что в условиях научно-технического прогресса увеличивается доля специалистов с исполнительскими функциями, называемых на современном жаргоне офисный планктон. Эти специалисты со средним специальным образованием должны уметь профессионально работать с современным оборудованием (чаще всего электронно-вычислительным), при этом ремонтировать и обслуживать его будут другие специалисты. Сложное оборудование упрощает выполнение работы с ним и от специалистов требуется, во-первых, уметь функционально работать с таким оборудованием и, во-вторых, быть в состоянии осваивать аналогичное, более совершенное оборудование.

Создание рабочих мест для специалистов со средним специальным образованием позволит улучшить структуру кадров не только в технических отраслях, но и в здравоохранении, образовании. Начальное профессиональное образование необходимо в некоторых отраслях, однако, не на всех про-

изводственных участках. Понятно, что в строительстве, например, еще долго будут нужны маляры и штукатуры. Подготовка таких специалистов в системе образования ныне отсутствует и их готовят или на платных краткосрочных курсах, или прямо на производстве. «Анализ статических данных рынка труда показывает, что в спросе на рабочую силу около 80% занимают рабочие профессии. Сегодня необходимы рабочие по такому широкому кругу профессий ручного и механизированного труда, что одно их перечисление заняло бы не одну страницу. Назовем лишь некоторые из них. Это штукатуры, слесари, плотники, повара, уборщицы, сварщики, бульдозеристы и т.д.»¹

Тенденции развития образовательной сферы, а также наш собственный опыт по подготовке и повышению квалификации кадров показывает, что высшее образование сегодня дается фактически не по специальностям, а по направлениям. Например, филологическое образование – это гуманитарное образование, дающее прекрасное знание языка и литературы, высокий уровень грамотности. Человек, получивший такое образование может стать, учителем и в состоянии самостоятельно освоить в необходимых объемах педагогику и психологию. Он может выбрать своим профессиональным направлением журналистику, где необходимы навыки в области психологии и социологии или редакторскую работу, освоив издательские нормы и стандарты, особенности книжного рынка. Кроме того, на рынке труда имеются примеры, когда специалисты с гуманитарным образованием перемещались в технические области. Однако, чаще распространены иные случаи, связанные с перемещением работников из технической сферы в гуманитарные и иные нетехнические сферы профессиональной деятельности. В 90-е и нулевые годы такие перемещения чаще происходили из технических наук в сферу экономики и менеджмента. Поэтому в настоящее время значительное число менеджеров в сфере экономики – технари по первоначальному образованию. Как показывает практика, достоинство отечественного технического образования прежде всего в том, что оно имеет развитые традиции и кроме гуманитарных зна-

¹ Золин И.Е. Образовательный комплекс и рынок труда: парадоксы взаимодействия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2015. -№ 10 (295). С. 28-39.

ний, выпускники получают хорошую математическую подготовку, которая позволяет сформировать у них развитое логическое мышление. Поэтому в случае необходимости они в состоянии достаточно быстро перейти в те области сферы профессиональной деятельности, где необходимо конкретное приложение своих знаний и навыков – экономическую, социологическую, юридическую, философскую.

Особое место на рынке труда занимает подготовка, отбор и продвижение специалистов в области государственного и муниципального управления. Этот сегмент рынка труда является очень важным для функционирования и развития общества и весьма привлекателен для молодых людей, которые часто видят здесь возможность сравнительно комфортабельно устроиться в жизни, «способ быстрого обогащения»¹. Однако это личное удобство нежелательно для общества, так как является основанием для возникновения коррупции. Проблема коррупции является для современной России одной из наиболее существенных, на что, в частности, указывает активная борьба с ней, которая нередко рассматривается как одно из условий национальной безопасности. Нельзя не согласиться и с тем, что данное явление связано с «высокой социальной опасностью коррупции, крайней агрессивностью российской коррупционной системы, которая стагнирует модернизационные процессы, разрушает социальные связи и отношения, уродливо трансформирует социальную структуру, мешает становлению социальной справедливости и, в конечном счете, сдерживает экономический рост государства»². Тот факт, что коррупция «разрушает социальные связи и отношения» означает, что она реально воздействует на развитие рынка труда и всех производительных сил общества. Опасность коррупции состоит и в том, что она способствует формированию замкнутой касты чиновников, закрытого рынка труда,

¹ Медведев: Молодежь идет в чиновники ради быстрого обогащения. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://newizv.ru/news/society/14-07-2011/147807-medvedev-molodezh-idet-v-chinovniki-radi-bystrogo-obogasheniya> (дата обращения 01.08.2019).

² Куприянов И.С. Бытовая коррупция в современной России: социальное содержание и основные тенденции (на материалах исследований в Ивановской области). Дисс. канд социол. наук. Нижний Новгород. 2011. – С.3.

на который не допускаются посторонние. Как свидетельствуют отдельные публикации по данной проблеме, дети крупных чиновников также становятся крупными чиновниками, быстро делают карьеру на государственной службе и часто работают в тех отраслях, которые курируют их родители.

Однако, здесь, на наш взгляд, проявляется не только явление закрытости данной среды, но и феномен социального капитала: совершенно понятно, например, что дети доцентов чаще становятся доцентами и профессорами, чем дети рабочих, а дети артистов – артистами и режиссерами. И происходит это, в частности, потому, что они получают соответствующее воспитание, имеют широкий круг знакомств в данной сфере деятельности, лучше информированы о закономерностях ее функционирования. То, что в основе коррупции лежит индивидуальная или коллективная деятельность лиц, занимающих узловые посты в системе государственного и муниципального управления, показывает определение коррупции, данное в соответствующем федеральном законе: «злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения ...»¹. В связи с этим государство пытается устанавливать барьеры на пути создания такой замкнутой системы, например, формировать кадровый резерв, реализовывать соответствующие программы. Одной из таких программ, призванных оказать поддержку и развитие высококвалифицированным и при этом социально ответственным кадрам является программа «Лидеры России» на что указывает ее цель: «поиск, развитие и поддержка перспективных руководителей, обладающих высоким уровнем развития лидерских качеств и управленческих компетенций»². Полагаем, что подобные программы, как показывает имеющаяся практика их реализации, способны оказать положительное воздействие на развитие российского рынка труда в ча-

¹ Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «О противодействии коррупции».

² Положение о Конкурсе управленцев «Лидеры России» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://лидерыроссии.рф/rules> (дата обращения 10.09.2018).

сти привлечения в данную сферу наиболее талантливых руководителей, а также содействовать должностному росту управленческих кадров и планомерному их переходу к устойчивому этапу профессиональной мобильности и карьерного роста.

Актуальной проблемой развития рынка труда является формирование научно обоснованной концепции профессионального образования, предусматривающей иерархию образовательных учреждений. В современных условиях увеличивается доля специалистов с исполнительскими функциями, владеющие навыками работы с современной техникой и информационными технологиями, имеющие навыки работы с текстами, отчетами и со статистическими данными, а также способными осваивать новые профессиональные функции. Для этих специалистов не нужны навыки абстрактного мышления, творческой или аналитической работы; строго говоря эти специалисты не нуждаются в получении высшего образования в традиционном понимании. Им необходимы навыки работы с компьютером, а этих навыков на непрофильных специальностях студенты не получают и вынуждены осваивать необходимые для успешного профессионального функционирования навыки самостоятельно.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ особенностей современного рынка труда показал, что классический экономический анализ недостаточен, необходим системный социологический подход. Динамические явления и процессы, происходящие на рынке труда, указывают на благоприятную для совершенствования регулирования рынка труда в России среду: формирование цифровой экономики, развитие системы непрерывного образования, проблема дефицита квалифицированных кадров, отсутствие гибкого трудового законодательства. Это явилось дополнительной аргументацией в подтверждении авторской гипотезы о необходимости постоянного и квалифицированного регулирования рынка труда, направленного на его соответствие современным процессам развития средств производства, с учетом комплекса социальных и экономических факторов.

В работе показано, что развитие цифровой экономики стимулирует процессы качественного изменения главной производительной силы общества – человека, расширение его производственного профиля, рост культурного уровня и профессионального мастерства, повышается запрос на функциональную и профессиональную мобильность работников. В этих условиях особую остроту приобретают вопросы определения необходимого уровня подготовки и переподготовки работника: он должен быть выше потребностей общества данного периода и только в этом случае будет обеспечено достижение необходимого уровня эффективности общественного производства за счет использования потенциальных возможностей человека. Это также создает противовес возможным отрицательным последствиям развития цифровой экономики, которые могли бы вызвать усиление социальной напряженности в обществе, связанной с ростом безработицы. Тем самым обеспечивается социальная стабильность, необходимая для устойчивого экономического роста.

Специфическим требованием цифровой экономики является систематическое повышение уровня знаний, навыков и деловой подготовки людей,

занятых в общественном производстве. Существующие формы общественно-го труда, узкая специализация и недостаточная профессиональная подготовка создают серьезные трудности в приспособлении работников к новым требованиям современного производства. В социальном плане такие лица находятся в неустойчивом положении, последними находят работу и первыми ее теряют. Это вызывает необходимость определенного периода «доводки», направленной на рост качественных характеристик этих работников путем интеграции ведущих положений концепций непрерывного образования, самообразования, педагогики взрослых.

Участие государства в расширении системы непрерывной подготовки кадров имеет четкую социальную направленность – содействовать более полному раскрытию потенциала человека, а также расширить его возможности в получении рабочего места в случае увольнения. Совершенствование этой системы на основе авторской классификации принципов развития непрерывного образования (RAFF) призвана снять противоречия между фундаментальными целями образования (создание долгосрочной основы интеллектуального потенциала общества, всестороннее раскрытие способностей и гармоничное развитие личности каждого, обеспечение равных возможностей всем членам общества) и конъюнктурными, прагматическими целями (насыщение в каждый данный момент рынка труда рабочей силой определенной профессиональной и квалификационной структуры и обеспечение каждому человеку определенного уровня знаний для получения работы). Подчеркивая возрастающую значимость в деле трудоустройства и сохранения места работы роста профессиональной квалификации, образования, овладения работником перспективной профессией, сделан вывод, что особое значение для регулирования рынка труда в настоящее время имеет обучение в рамках конкретного предприятия, а также развитие института наставничества.

Моделирование проблемы дефицита кадров показало, что ее решение носит социально-экономический характер и лежит в трех плоскостях: в демографической (повышение численности и сбережение трудовых ресурсов); в

образовательной (соответствие квалификации работников запросам рынка труда и расширение спектра образовательных учреждений), в регулирующей (обеспечение эффективного трудоустройства работника). Повышение гибкости трудового законодательства связано с необходимостью индивидуализации форм найма, режима работы, условий труда и его оплаты, что ведет к изменению всей структуры жизнедеятельности человека и в значительной степени содействует более полному раскрытию потенциала личности.

Данной работой, безусловно, не исчерпывается все многообразие сложности объекта исследования. Очевидно, что в дальнейшем изменения и новые явления в развитии современного общества потребуют дополнительных исследований проблем рынка труда, что предоставляет возможность проследить его эволюцию уже на новом временном отрезке. И такая разработка должна иметь в ближайшее время, так как на современном этапе развития страны потребности в творческой разработке проблем рынка труда не только не уменьшаются, а, наоборот, возрастают. При этом встречный процесс должен идти от исследователей, практические обобщения которых должны быть доведены до высокой степени конкретности. В этой связи перспективными направлениями разработки проблематики рынка труда считаем: Исследование особенностей трудового поведения отдельных социальных групп работников на современном рынке труда (женщины, пенсионеры, молодежь, прекариат); Анализ проблем экологизации занятости, поскольку экологическая проблематика дает немало примеров, имеющих общесоциальное значение; Совершенствование законодательства, направленного на формирование благоприятной среды для создания и обновления рабочих мест.

Отсюда, по убеждению автора, вытекает необходимость продолжения и развития подобного рода исследований – частицы большой работы по изучению в нашей стране современной модели рынка труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

I. Законы и подзаконные акты

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Эксмо, 2019.
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации. – М.: Омега-Л, 2018.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Омега-Л, 2018.
4. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. – М.: «ООО «Юридическое издательство «Норма», 2018.
5. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 11.12.2018) «О занятости населения в Российской Федерации».
6. Закон РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
7. Закон РФ от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации».
8. Указ Президента РФ от 23.05.1996 № 768 «О Комплексной программе мер по созданию и сохранению рабочих мест на 1996-2000 годы».
9. Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года».
10. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике».
11. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
12. Указ Президента РФ от 01.06. 2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы».
13. Указ Президента РФ от 09.05. 2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 -2030 годы».
14. Указ Президента РФ от 29.06.2018 № 378 «О национальном плане противодействия коррупции на 2018-2020 годы».
15. Постановление Правительства РФ №316 от 09.04.2009 «О дополнительных мерах по поддержке рынка труда Российской Федерации»

16. Постановление Правительства РФ от 28 января 2013 г. N 54 «Об утверждении методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах Российской Федерации».
17. Распоряжение Правительства РФ от 15.08.2008 № 1193-р «Об одобрении Концепции действий на рынке труда на 2008-2010 годы».
18. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года».
19. Распоряжение Правительства РФ от 27.01.2015 № 98-р «Об утверждении плана первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 году».
20. Распоряжение Правительства РФ от 28.07. 2017 № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации».
21. Закон Нижегородской области от 18.12.2014 № 184-З «Об областном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».
22. Постановление Правительства Нижегородской области от 26.04.2013 №274 (с изменениями от 15.08.2013) «Об утверждении государственной программы «Развитие здравоохранения Нижегородской области до 2020 года».
23. Постановление Правительства Нижегородской области от 01.10.2013 №692«Об утверждении государственной программы «Развитие промышленности и инноваций Нижегородской области на 2014-2016 годы».
24. Постановление Правительства Нижегородской области от 02.10.2013 №698 «Об утверждении государственной программы «Социальная поддержка граждан Нижегородской области на 2014-2016 годы»
25. Постановление Правительства Нижегородской области от 07.10.2013 №716 «Об утверждении государственной программы «Развитие социальной и инженерной инфраструктуры как основы повышения качества жизни населения Нижегородской области на 2014-2016 годы».

26. Постановление Правительства Нижегородской области от 18.10.2013 №748 «Об утверждении государственной программы «Обеспечение граждан Нижегородской области доступным и комфортным жильем на период до 2024 года».
27. Постановление Правительства Нижегородской области от 31.10.13 №800«Об утверждении государственной программы «Информационное общество на 2014-2017 годы».
28. Постановление Правительства Нижегородской области от 31.10.2013 №802 «Об утверждении государственной программы «Развитие образования Нижегородской области на 2014-2016 годы и на период до 2022 года».
29. Постановление Правительства Нижегородской области от 18.12.2013 №955«Об утверждении государственной программы «Гармонизация межнациональных отношений в Нижегородской области на 2014-2016 годы».
30. Постановление Правительства Нижегородской области от 28.04.2014 №273 «Об утверждении государственной программы «Содействие занятости населения Нижегородской области».
31. Распоряжение Правительства Нижегородской области от 06. 03. 2008 г. № 298-р «Об утверждении целевых значений индикаторов оценки реализации Стратегии развития Нижегородской области до 2020 года».

II. Книги и монографии

32. Анализ подходов к проблеме оценки потребностей в трудящихся – мигрантах и планирование миграции рабочей силы: Российская Федерация и международный опыт. – М.: МБТ, 2009.
33. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокин М.Е. Экономика и социология труда – М.: ЮНИТИ, 1999.
34. Балабанов М.С. Очерки по истории рабочего класса в России. Ч.1 – М.: Экон. жизнь, 1926.

35. Буланов В.С., Волгин Н.А. Рынок труда. М.: Экзамен, 2000.
36. Бушмарин И.В. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада. – М.: Эпицентр, 1998.
37. Вебер М. Избранное. Образ общества – М.: Юрист, 1994.
38. Вебер М. Основные социологические понятия – М.: Прогресс, 1990.
39. Вебер М. История хозяйства. Город; пер. с нем. под ред. И. Гревса. – М.: «КАНОН-пресс-Ц», «Кучково поле», 2001.
40. Вильховченко Э.Д. «Люди знания» – новая рабочая сила позднекапиталистических обществ и ее место в цивилизационных процессах. – М.: ИМЭМО РАН, 2010.
41. Гелб А.Х., Грей Ч.У. Экономические преобразования в странах Центральной и Восточной Европы: проблемы, тенденции, перспективы. – М.: Прогресс, 1995.
42. Гибкое использование рабочей силы и проблемы сегментации рынка труда в развитых странах (научно-аналитический обзор). – М., 1988.
43. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики. – М.: ГУ ВШЭ, 2004.
44. Губанов С.С. Державный прорыв. Неоиндустриализация России и вертикальная интеграция. – М.: Книжный мир, 2012.
45. Гуськова И.В. Трансформация рынка труда России. Монография. – М.: Экономика, 2010.
46. Гэлбрейт Д.К., Меньшиков С.М. Капитализм, социализм, сосуществование. М.: «Прогресс», 1988.
47. Добренъков В.И. Глобализация и Россия: Социологический анализ. – М.: ИНФРА-М, 2006.
48. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Западноевропейская социология XIX - начала XX веков. – М., 1996.
49. Золин И.Е. Рынок труда: дискуссионные проблемы, состояние и приоритеты развития: монография. – Н. Новгород: Изд-во НИУ РАНХ и ГС, 2015.

50. Золин И.Е. Рынок труда и его регулирование в современной России // Экономика России: прошлое, настоящее, будущее: коллективная монография. Под общей редакцией Н.А. Адамова. – М.: Изд-во ИТКОР, 2014.
51. Золин И.Е. Рынок труда: проблемы регулирования и развития: монография. – Н. Новгород: Изд-во НИУ РАНХ и ГС, 2013.
52. Золин И.Е. Рынок труда и регулирование занятости. – Н. Новгород: Изд-во ВВАГС, 2009.
53. Золин И.Е. Рынок труда. – Н. Новгород: Изд-во ВВАГС, 2007.
54. Золин И.Е. Рынок труда и политика занятости: вопросы теории, методологии, практики: монография. – Н. Новгород: Изд-во ВВАГС, 2001.
55. Золотов А.В. Развитие профсоюзного движения России. – Н. Новгород: ННГУ, 2011.
56. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция. – М.: ТЕИС, 2005.
57. Ивахнюк И.В. Перспективы миграционной политики России. Выбор верного пути. – М.: Макс Пресс, 2011.
58. Ильин И. В. Урсул А.Д. Глобальные исследования и эволюционный подход. – М.: Издательство МГУ, 2013.
59. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда. Под ред. Л.С. Чижовой. – М.: Экономика, 2011.
60. Институциональный анализ и экономика России. Под ред. В.Т. Рязанова. – М.: Экономика, 2012.
61. Ионцев В.А. Международная миграция населения: теория и история изучения. – М.: Диалог-МГУ, 1999.
62. Ионцев В.А., Хорев Б.С. Миграциология. М.: Изд-во МГУ, 1996.
63. История экономических учений. Ч.2. Под ред. А.Г. Худокормова. – М.: Изд-во Моск. у-та, 1994.
64. Ищенко Е.Н., А. И. Стеценко, Е. Е. Чупандина Комплексный анализ качества образования: социологический мониторинг: монография. Воронежский государственный университет. – Воронеж: Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2008.

65. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – М.: ГУ ВШЭ, 2000.
66. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. Монография. – М.: Научный эксперт, 2008.
67. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Гелиос АРВ, 1999.
68. Корнаи Я. Дефицит. – М.: Наука, 1990.
69. Келсо Л., Келсо П., Демократия и экономическая власть. – М.: Знание, 1993.
70. Кушлин В.И. Государственное регулирование экономики. – М.: Экономика, 2013.
71. Леонтьев В., Дучин Ф. Будущее влияние автоматизации на работающих. – М.: Экономика, 1997.
72. Ленин В.И. Полн. собр. соч. – М.: Госполитиздат, 1958-1965.
73. Лэйард Р. Макроэкономика. Курс лекций для российских читателей. – М.: Джон Уайли энд Санз, 1994.
74. Макарян А.С. Глобализация и человеческий потенциал: демографическое измерение (международный аспект). – М.: Экономика, 2003.
75. Маркс К., Энгельс Ф. Полн. собр. соч. – М.: Госполитиздат, 1954-1962.
76. Марцинкевич В. Социально-экономическая модель США: особенности и глобальная роль / США в поисках ответов на вызовы XXI века (социально-экономический аспект). Под ред. Э. Кириченко. М., 2010.
77. Метелев С.Е. Международная трудовая миграция и развитие российской экономики. – М.: Юнити, 2006.
78. Мир после кризиса. Глобальные тенденции 2025: меняющийся мир. Доклад Национального разведывательного совета США. – М.: Европа, 2009.
79. Мировая экономика. Под ред. Николаевой И.П. – М.: ЮНИТИ, 2000.
80. Мировой рынок труда: новая реальность для России и СНГ. Под ред. Цвылева Р.И. – М.: Наука, 1994.

81. Население России. Тринадцатый ежегодный демографический доклад. Под ред. Вишневого А.Г. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.
82. Обучение иностранных граждан в высших учебных заведениях Российской Федерации. Стат. сборник. Вып. 9. – М.: РУДН, 2012.
83. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда. – М. Альфа-Пресс, 2007.
84. Озина А.М., Чернышев А.Н. Роль социального партнерства в формировании социально-экономических условий развития человеческого капитала. Монография. – Н. Новгород: НИУ РАНХ и ГС, 2013.
85. Организация американских государств. 2013а. Declaracion De Medellin De 2013: 50 Anos De Dialogo Interamericano Para La Promocion De La Justicia Social Y El Trabajo Decente: Avances Y Desafios Hacia El Desarrollo Sostenible [Медельинская декларация 2013 года. 50 лет межамериканского диалога в целях содействия социальной справедливости и достойного труда. Достижения и вызовы на пути к устойчивому развитию], XVIII Межамериканская конференция министров труда, 11—12 ноября 2013 г. (Медельин, Колумбия).
86. Организация американских государств. 2013b. Plan De Accion De Medellin 2013: 50 Anos De Dialogo Interamericano Para La Promocion De La Justicia Social Y El Trabajo Decente: Avances Y Desafios Hacia El Desarrollo Sostenible [Медельинский план действий 2013 года. 50 лет межамериканского диалога в целях содействия социальной справедливости и достойного труда. Достижения и вызовы на пути к устойчивому развитию], XVIII Межамериканская конференция министров труда, 11—12 ноября 2013 г. (Медельин, Колумбия).
87. Паршев А.П. Почему Россия не Америка. М., «Крымский мост-9Д», 2002.
88. Перская В.В. Глобализация и государство. М.: РАГС, 2005.
89. Плетнев Э.П. Международная миграция рабочей силы. – М.: Наука, 1962.

90. Поварич И.П., Соколова Ю.В. Управление занятостью населения региона: теоретико-прикладные аспекты. Монография. – Кисловодск: Магистр, 2013.
91. Разнодѣжина Э. Н., Камалтдинова Р. М., Филиппова И. А. Современные тенденции и перспективы развития экономики России. Монография. – Ульяновск: УлГТУ, 2012.
92. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. – М.: Издательство «Весь мир», 2010.
93. Российская социально-экономическая система: реалии и векторы развития. Отв. ред. Р.С. Гринберг и П.В. Савченко. – М.: ИФРА-М, 2014.
94. Российский работник: образование, профессия, квалификация. Под ред. В.И. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2011.
95. Россия на пути к современной динамичной и эффективной экономике. Под ред. А.Д. Некипелова, В.В. Ивантера, С.Ю. Глазьева. – М.: РАН, 2013.
96. Россия: новая социальная реальность. Социальная и социально-политическая ситуация в России: анализ и прогноз. Под ред. Г.В. Осипова, В.В. Локосова. – М.: ИСПИ РАН, 2011.
97. Рузвельт Ф.Д. Беседы у камина. М.: ИТРК, 2003.
98. Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. Под общ. ред. Н.А. Волгина, В.И. Плакси. М.: Изд-во РАГС, 2004.
99. Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран) Под ред. Ф.Э. Бурджалова, Е.Ш. Гонтмахера. – М.: ИМЭМО РАН, 2011.
100. Сакс Дж. Рыночная экономика и Россия. – М.: Экономика, 1994.
101. Саруханов Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку. СПб., 1993.
102. Секретарюк В.В. Рынок труда в переходный период. – М.: Универсум пубблишинг, 1997.

103. Социокультурные особенности российской модернизации: материалы круглого стола, проведенного Институтом современного развития совместно с московским офисом Института Кеннана на тему: "Социокультурные особенности российской модернизации. Сбылись ли прогнозы Дж. Ф. Кеннана?" – М: Экон-Информ, 2009.
104. Социально-экономическая эффективность: опыт США. Роль государства. Под общ. ред. В.И. Марцинкевича – М., 1999.
105. Стиглиц Дж. Глобализация: тревожные тенденции. – М.: Мысль, 2003.
106. Стиглиц Дж. Ревущие девяностые. Семена развала. – М., 2005.
107. Струмилин С. Г. Очерки социалистической экономики СССР, М.: Соцэкгиз, 1959.
108. Теннис Ф. Общность и общество – СПб.: Владимир Даль, 2002.
109. Теодорович М. Л. Бедность как социальная проблема: стратегический подход. Монография. Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2009.
110. Топилин А.В., Парфенцева О.А. Миграция и рынок труда в условиях кризиса. – М.: МАКС Пресс, 2009.
111. Тоффлер Э. Метаморфозы власти: знание, богатство, сила. – М.: АСТ, 2009.
112. Тоффлер Э. Третья волна. – М.: АСТ, 2009.
113. Тоффлер Э. Шок будущего. – М.: АСТ, 2008.
114. Хейне П. Экономический образ мышления. – М.: Дело, Catallaху, 1993.
115. Шамберг В.М. США: проблемы и противоречия государственно-монополистического регулирования экономического роста. М., 1974.
116. Форбс С., Эймс Э. Спасет ли нас капитализм? (Пер. с англ.). – М. Альпина Паблишер, 2011.
117. Фридмен М. Избранные труды: Реферат. – М.: АН СССР, 1989.
118. Экономика. Под ред. А.И. Архипова, А.Н. Нестеренко, А.К. Большакова – М.: Проспект, 1999.

119. Экономическая теория. Под ред. М.А. Винокурова, М.П. Деминой. – Иркутск: Изд-во ИТЭА, 1999.
120. Экономическая теория. Под ред. В.Д. Камаева – М: Владос, 2000.
121. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Г. Меликьяна, Р. Колосовой – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996.
122. Якунин В.И., Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э. и др. Государственная политика вывода России из демографического кризиса. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007.
123. Якунин В.И., Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э. и др. Постиндустриализм. Опыт критического анализа. – М.: Экономика, 2012.

III. Публикации в периодических изданиях и сборниках

124. Агабекян Р.Л. Профессиональное образование как фактор инновационного развития региона (на примере Краснодарского края) // Вестник Академии знаний. 2017. – № 2 (21). – С. 12-17.
125. Алексеев А. Государственные программы: реальный или номинальный инструмент управления экономикой? // Экономист. – 2014. – С. 20-27.
126. Балацкий Е.В. Как из высшего образования в России раздули пузырь // Проблемы управления в социальных системах. 2014. Т. 7. № 11. – С. 56 – 83.
127. Беглова Е.И. Бедность в России: структура и формы проявления // Уровень жизни населения регионов России. – 2016– №3 (201). – С. 98 – 111.
128. Бейдин С.В. Политика занятости как политический институт, обеспечивающий региональную безопасность // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2015. – № 1 (116). – С. 66 –73.
129. Блинов А. Диагностика трансформационного кризиса и нравственные новеллы // Экономист. – 2014. – №6. – С. 89 – 96.
130. Бобков В.Н. Цифровая революция и ее воздействие на устойчивость рынков труда и занятости // Уровень жизни населения регионов России. – 2016. – № 3 (201). – С. 8 – 12.

131. Боткин О.И., Гуленок О.И. Концептуальное обоснование роли государства в современной экономике // Журнал экономической теории. – 2014. – № 3. – С. 7 – 15.
132. Вечканов Г. Еще раз о воспроизводстве специалистов высокой и высшей квалификации // Экономист. 2014. – № 2. – С. 13 – 23.
133. Вечканов Г. Неоиндустриализация и модернизация // Экономист. – 2012. – № 9. – С. 29 – 41.
134. Водомеров Н. О теоретических основах политики модернизации // Экономист. – 2012 г. – № 4. – С. 10 – 25.
135. Волобуев В. Бюджетный курс Б. Обамы // Мировая экономика и международные отношения. – 2012. – № 10. – С. 56 – 61.
136. Воронин Ю., Лабзунов П. О необходимости управления экономикой // Экономист, 2014. – № 5. – С. 36 – 44.
137. Галиева Р. К вопросу о взаимодействии высшего образования и рынка труда // Человек и труд. – 2012. – № 9. – С. 18 – 20.
138. Глазьев С.Ю. Информационно-цифровая революция // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. – 2018. – № 1 (23). – С. 70 – 83.
139. Глазырин М. Системные факторы регионального развития // Экономист. – 2013. – № 6. – С. 70 – 75.
140. Грудзинский А.О., Малинин В.А. Интеграция школы и вуза в условиях инновационного общества знаний: «предпринимательская» модель // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2015. – № 1 (37). – С. 201 – 210.
141. Гударенко Ю.А. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2010. – № 124. – С. 330 – 336.
142. Денисова Д., Сумленный С. Дорогой наш персонал // Эксперт. – 2008 г. – № 33. – С. 46 – 60.

143. Ерешко Ф.И. Формирование цифровой платформы АПК // Проектирование будущего. Проблемы цифровой реальности. – 2018.– № 1 (1). – С. 65 – 73.
144. Ерицян Г. Об экологически сбалансированном развитии // Экономист, 2014. – № 1. – С. 92 – 95.
145. Зельднер А. Социализация общественных отношений и государственно-частное партнерство // Проблемы теории и практики управления. – 2012 г. – №7-8. – С. 22 – 28.
146. Зернов Д.В., Иудин А.А., Овсянников А.А. Социальные ориентиры и самочувствие российского учительства // Народонаселение. – 2012. – № 4. – С. 13 – 32.
147. Золин И. Рынок труда в России: новые реалии трудовая миграция // Государственная служба. – 2007. – № 4. – С. 131 – 135.
148. Золин И. Стратегия регулирования рынка труда в условиях глобализации мировой экономики // Проблемы теории и практики управления, 2007. – № 7. – С. 40 – 47.
149. Золин И. Международная трудовая миграция: проблемы теории и практики // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2008. Т. 1. – № 22. – С. 132 – 138.
150. Золин И. Международная трудовая миграция: теория и государственная политика // Государственная служба. – 2008. – № 4. – С. 131 – 135.
151. Золин И. Социально-экономическое развитие: стратегия государственного регулирования // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 1. – С. 25 – 31.
152. Золин И. Модернизация рынка труда и приоритеты государственной политики занятости // Человек и труд. – 2012 г. – № 12. – С. 22 – 25.
153. Золин И. Демографические аспекты развития рынка труда // Человек и труд. – 2013. – № 2. – С. 19 – 22.

154. Золин И. Совершенствование форм и методов государственного регулирования рынка труда в современной России // Вестник ПАГС. – 2013. – № 3 (36). – С. 76 – 83.
155. Золин И. Рынок труда и политика занятости: новые возможности и старые проблемы // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского – 2013. – № 4 (1). – С. 282 – 286.
156. Золин И. Рынок труда в России: новые реалии и национальные приоритеты // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2013. – № 21 (210). – С. 60 – 67.
157. Золин И.Е. Мировой рынок труда и международная миграция рабочей силы (теоретико-методологические и практические аспекты) // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – № 48 (285). – С. 45 – 55.
158. Золин И.Е. Рынок труда в контексте демографического развития // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – № 42 (279). – С. 12 – 22.
159. Золин И.Е. Рынок труда в национальной экономике (теоретико-методологические аспекты) // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – № 38 (275).
160. Золин И.Е. Демографическая ситуация и рынок труда: теоретические проблемы и современная практика // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 4, ч. 2 (45-2). – С. 127 – 132.
161. Золин И.Е. Государственное регулирование рынка труда: мировой опыт и возможность его адаптации в России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – № 8 (245). – С. 55 – 62.
162. Золин И.Е. Образовательный комплекс и рынок труда: парадоксы взаимодействия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2015. – № 10 (295). – С. 28 – 39.

163. Золин И.Е. Современный рынок труда и занятость населения в условиях трансформации социально-трудовых отношений // Вестник Нижегородского института управления. – 2018. – № 1(47). – С. 21 – 26.
164. Золотов А. Развитие производительных сил и закон экономии рабочего времени // Экономист. – 2013. – № 4. – С. 50 – 59.
165. Знаменская А.Н. Обоснование необходимости повышения уровня квалификации и профессиональных компетенций персонала в условиях действия санкционных ограничений / А.Н. Знаменская, С.Н. Ларин, Я.М. Мустафина // Актуальные направления научных исследований: перспективы развития: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 21 нояб. 2018 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018. – С. 192 – 196.
166. Зубова Л.Г. Неравенство и бедность в России: динамика, причины, необходимость преодоления // Народонаселение. – 2017. – № 3 (77). – С. 77 – 89.
167. Иванов Н. Социальный аспект инновационного развития // Мировая экономика и международные отношения. – 2013. – № 5. – С. 17 – 30.
168. Ивашиненко Н.Н., Теодорович М.Л. Социальные технологии снижения бедности в России: от внутренних факторов к внешним вызовам // Народонаселение. – 2016. – № 3 (73). – С. 88 – 94.
169. Иудин А.А. Современные реформы образования как фактор разрушения социального капитала // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия. Материалы международной научно-практической конференции в рамках III Всероссийского научного форума «Наука будущего – наука молодых». Под общей редакцией З.Х.М. Саралиевой. В 2-х томах. Т. 2. Н. Новгород, Изд. НИСОЦ, 2017. – С. 263 – 273.
170. Иудин А.А. Социальная ответственность малого бизнеса и административной системы: проблема неравенства // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2017. – № 3 (47). – С. 9–64.

171. Иудин А.А., Ситникова И.В. Современное студенчество: становление образа профессионального будущего // Социология образования. – 2018. – № 3. – С. 89–103.
172. Иудин А.А., Шпилёв Д.А. Социальные проблемы модернизации страны и особенности сырьевой экономики // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2015. – № 3 (39). – С. 85–92.
173. Камалтдинова Р.М. Функционирование человеческого капитала в системе экономических отношений // Казанский экономический вестник, 2013. – № 6 (8). – С. 90 – 94.
174. Каравай А.В. Включенность работающих россиян в получение дополнительного профессионального образования // Вопросы образования. – 2016. – № 4. – С. 123 – 143.
175. Карцхия А.А. Цифровая революция: новые технологии и новая реальность // Правовая информатика. – 2017.– № 1. – С. 13 – 18.
176. Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость рынка труда в России // Вопросы экономики. – 1999. – № 11. – С. 32 – 49.
177. Клупт М. Страны Запада: будущее мультикультурализма в зеркале занятости. // Мировая экономика и международные отношения. – 2012. – № 7. – С. 16 – 25.
178. Константиновский Д.Л. Образование и рынок труда: новая ситуация // Не расстанусь с молодежью, буду...: сб. науч. статей к 80-летию проф. Ю.Р. Вишневого / [под общ. ред. Ю.Р. Вишневого; отв. за вып. Д.Ю. Нархов]. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2018. – С. 268 – 274.
179. Константиновский Д.Л., Попова Е.С. Российское среднее профессиональное образование: востребованность и специфика выбора // Социологические исследования. – 2018. – № 3. – С. 34 – 44.
180. Костаков В. Демографический фактор в социально-экономическом развитии // Экономист. – 2013. – № 11. – С. 20 – 24.

181. Котляр А.Э. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. – С. 33 – 41.
182. Кочетов А.Н. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия // Социологические исследования. – 2011. -№ 5 (325). – С. 82 – 90.
183. Куприяновский, В.П., Конев А.В., Синягов С.А., Намиот Д.Е., Куприяновский П.В., Замолодчиков Д.Г. Оптимизация использования ресурсов в цифровой экономике // International Journal of Open Information Technologies. – 2016. – Т. 4.– № 12. – С. 86 – 96.
184. Куприяновский, В.П., Синягов С.А., Намиот Д.Е., Уткин Н.А, Николаев Д.Е., Добрынин А.П. Трансформация промышленности в цифровой экономике – экосистема и жизненный цикл // International Journal of Open Information Technologies. – 2017. – Т. 5. – № 1. – С. 34 – 49.
185. Кучуков Р. Роль государства в формировании инновационной экономики // Экономист. – 2009. – № 6. – С. 3 – 13.
186. Ленькина О.Б. Эволюция подходов к регулированию занятости населения в развитых странах // Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. – № 3. – С. 30 – 36.
187. Маливанов Н.Н., Филонов Н.В., Осадчая Д.М. Проблемы набора студентов и пути их решения // Высшее образование в России. – 2010. – № 10. – С. 150 – 152.
188. Манахов С.В., Рыжакова А.В. Основные тенденции развития высшего образования в России: количественные и качественные аспекты // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2014. – № 10 (76). – С. 19 – 28.
189. Мартынов А. Новая индустриализация: взаимодействие экономической и социальной политик // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 2. – С. 25 – 34.
190. Мирзакаримова М. Меры формирования эффективной занятости в Узбекистане // Экономист. – 2014. – № 7. – С. 85 – 90.

191. Никифорова О.А Об общественной природе занятости: социологический подход // Теория и практика общественного развития. – 2018. – № 1 (119). – С. 30 – 34.
192. Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2008. № 3 (4). – С. 23 – 45.
193. Николаев А.В. О человеческом факторе в современном воспроизводстве // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2009. – № 3. – С. 123 – 131.
194. Осадчая И. Постиндустриальная экономика: меняется ли роль государства? // Мировая экономика и международные отношения. 2009 г. – № 5. – С. 31 – 42.
195. Петрина О.А. Государственная поддержка моногородов в России // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2015. – № 6. – С. 151 – 156.
196. Попов Е.В., Сухарев О.С Движение к цифровой экономике: влияние технологических факторов // Экономика. Налоги. Право. – 2018. – Т. 11. – № 1. – С. 26 – 35.
197. Ржаницына Л. С. Бедные в Москве: способы измерения, меры социальной политики // Социологические исследования. – 2018. – № 10. – С. 77 – 89.
198. Ржаницына Л. Демография и трудовая занятость // Человек и труд. – 2013 г. – № 5-6. – С. 20 – 27.
199. Римашевская Н.М. Бедность и маргинализация населения // Социологические исследования. – 2004. – № 4 (240). – С. 33 – 43.
200. Рогачева Е.Ю., Слепухин А.Ю. Региональные вузы и международная интеграция образования // Интеграция образования. – 2015. Т. 19. – № 1 (78). – С. 6 – 12.
201. Роик В. Эволюция трудовых и социально-страховых отношений: перспективы для России // Человек и труд. – 2013. – № 2. – С. 12 – 18.

202. Садовая Е.С. Новые тенденции в социально-трудовой сфере: институциональный аспект // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2013. – № 11. – С. 29 – 41.
203. Сальникова А.В. Направления совершенствования механизма финансирования региональных целевых программ // *Известия ДВФУ. Экономика и управление*. – № 1. – 2014. – С. 44 – 48.
204. Саралиева З.Х. Захарова Л.Н. Поддерживающий тип поведения как ключевая компетенция менеджеров и педагогов программ развития цифровых компетенций женского персонала // *Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию: материалы Всероссийской конференции с международным участием* – Иваново: Ивановский гос. ун-т, 2018. – С. 24 – 28.
205. Саралиева З.Х., Исакова И.А. Опыт организации научно-исследовательской работы студентов (на примере кафедры общей социологии и социальной работы ННГУ им. Н.И. Лобачевского). // *Социальные технологии работы с молодежью: новое время – новые решения. Материалы межвузовской научно-практической конференции. Сборник научных статей. Под редакцией Т.К. Ростовской, С.Н. Фоминой*. 2016. – С. 226 – 230.
206. Седельникова М.Г. Законодательство о занятости в условиях экономического кризиса: проблемы и перспективы развития // *Вестник Омского университета. Серия: Право*. 2010. № 2 (23). – С. 94 – 98.
207. Сизова, И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология*. – 2017. –Т. 10. – №4. – С. 376 – 396.
208. Смирнова Т., Крутько В. Демографические и образовательные ограничения инновационного развития России // *Проблемы теории и практики управления*. – 2013. – № 12. – С. 93 – 99.

209. Соболева И.В. Социальные и экономические аспекты реформирования образования // Вестник Института экономики РАН. – 2015. – № 4. – С. 103 – 117.
210. Стратегический план министерства труда США. Неофиц. пер./ Ред. проф. М. Байгереев // Человек и труд. – 2009. – № 5. – С. 2– 4.
211. Ткалич М.А. Повышение квалификации кадров как часть планирования социальных процессов (на примере предприятий ракетно-космической отрасли) // Социология образования. – 2018. – № 2. – С. 12 – 22.
212. Тодосийчук А. О совершенствовании государственного регулирования науки // Экономист. – 2014. – № 3. – С. 8 – 15.
213. Токсанбаева М.С., Лежнева Ю.А. Проблемы сохранения трудового потенциала безработных // TerraEconomicus. – 2012. Т. 10.– № 1. – С. 147 – 155.
214. Топилин А. Миграция и внутренний рынок труда: анализ и проблемы регулирования // Экономист. – 2014. – № 11. – С. 73 – 82.
215. Ушакова Я.В. Мотивация выбора вуза и специальности в контексте формирования человеческого капитала // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой: в 2 т. Т 2. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2017. – С. 612–617.
216. Шило Г. О низшем качестве высшего образования // Высшее образование. – 2000. – № 4. – С. 35–39.
217. Юдина Т. Репутация высшего учебного заведения и ее потребители // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 1. – С. 107–114.

IV. Диссертации и авторефераты

218. Азарнова Т.В. Оптимизация управления рынком труда и занятостью населения в регионе на основе моделей функционально-маркетинговой эффективности качества. Дис. ... докт. техн. наук – Воронеж, 2013.
219. Атисков О.А. Иностранная рабочая сила на рынке труда России: привлечение, социальная адаптация, механизмы регулирования (на примере

- мигрантов из Вьетнама, работающих в Москве). Дисс... канд. социол. наук. – М, 2012.
220. Батурьян М.А. Лингвокультурные и функциональные основы формирования терминологии социологии (на материале русского и английского языков): дис. ... канд. филол. наук. Краснодар, 2011.
221. Беглова Е.И. Бедность как социально-экономическое явление. Дис. ... докт. экон. наук – Санкт-Петербург, 2014.
222. Варшавская Е.Я. Гибкость занятости в российской экономике: теория и практика. Автореферат дис. ... докт. экон. наук – Кемерово, 2010.
223. Васильева Е.В. Воспроизводство кадрового потенциала отрасли информационных технологий в условиях непрерывной профессиональной подготовки специалистов: теория, методология, практика. Автореферат дис ... докт. экон. наук. – М., 2014.
224. Воронова К. А. социально-контрактные отношения как механизм преодоления бедности современной российской семьи. Дисс... канд. социол. наук. – Санкт-Петербург, 2014.
225. Галынис К. И. Система государственного и муниципального управления трудовым потенциалом безработных региона (на примере Забайкальского края). Дисс... канд. социол. наук. – Чита, 2014.
226. Глазкова Л.А. Регулирование миграционных процессов на территории городских муниципальных образований. Дисс... канд. социол. наук. – Белгород, 2014.
227. Деева Н.Н. Социальный механизм управления рынком труда в приграничных регионах Дальнего Востока. Дисс... докт. социол. наук. – Белгород, 2013.
228. Змяк С.С. Региональный механизм государственного регулирования рынка труда: концепция и направления совершенствования. Дис. ... докт. экон. наук – Владикавказ, 2013.

229. Иванова Н.А. Регулирование рынка труда в условиях социально-экономической нестабильности. Автореферат дис. ... докт. экон. наук – Саратов, 2013.
230. Кантария Е.А. Международно-правовые проблемы деятельности Международной организации труда в условиях глобализации. Автореферат дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2007.
231. Карян Ю.С. Повышение занятости населения субъектов РФ на основе активизации региональных инвестиций. Дис. ... канд. экон. наук. – Челябинск, 2014.
232. Креховец Е.В. Роль неформальных социальных связей в адаптации выпускников вузов на рынке труда. Дисс... канд. социол. наук. – Н. Новгород, 2018.
233. Кузнецова И. В. Социально-экономическая составляющая рынка труда: Россия-Китай. Дис. ... канд. экон. наук – М., 2005.
234. Куприянов И.С. Бытовая коррупция в современной России: социальное содержание и основные тенденции (на материалах исследований в Ивановской области). Дисс... канд соц. наук – Н. Новгород, 2011.
235. Лузгина Ю.В. Оценка потенциальной эффективности молодёжного рынка труда. Дис. ... канд. экон. наук – Новосибирск, 2008.
236. Люев А.Х. Влияние внешней трудовой миграции на российский рынок труда . Дисс... канд. социол. наук. – Ростов-на-Дону – 2015
237. Макеева Т.Е. Регулирование взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе. Дисс... канд. социол. наук. – Белгород, 2009.
238. Петрунина О.Е. Информационное обеспечение управления региональным рынком труда. Дис. ... канд. экон. наук – Волгоград, 2006.
239. Поварич М.Д. Управление рынком труда региона: теоретико-методологические и прикладные аспекты (на примере Кемеровской области). Дис. ... докт. экон. наук – Кемерово, 2003.

240. Подольская Т.О. Профессиональный выбор и профессиональное становление студентов экономического направления. Дисс... канд. социол. наук. – Н. Новгород, 2019.
241. Ткаченко М.Ф. Трансформация мирового рынка труда в условиях глобализации (вопросы теории и методологии). Автореферат дис ... докт. экон. наук. – М., 2011.
242. Тошов А.Р. Занятость и трудовая миграция населения республики Таджикистан в условиях трансформации экономики. – Автореферат дис. ... канд. экон. наук. – М., 2015.
243. Шапиро С.А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в условиях модернизации отечественной экономики. Автореферат дис. ... докт. экон. наук – М., 2015.
244. Шевченко О.М. Управление рынком труда депрессивного региона. Дис. ... канд. экон. наук. – Ростов-на-Дону, 2004.
245. Шипунов К.Б. Принципы управления занятостью населения: формы и методы их реализации Дис. ... канд. экон. наук. – Санкт-Петербург, 2009.
246. Щекина Е.В. Совершенствование механизма взаимодействия власти и бизнеса региона в условиях глобализации экономики. Автореферат дис. ... канд. экон. наук. – Курск, 2011.
247. Янченко Е.В. Развитие социально-трудовых отношений в условиях становления экономики знаний. Автореферат дис. ... докт. экон. наук – Саратов, 2011.

V. Зарубежные источники

248. Abella M. Sending Workers Abroad. – Geneva: ILO, 1997.
249. Aleksynska, M.; Bonnet, F.; Da Silva Gama Nogueira, A.; Saget, C. 2013. Addressing employment, labour market and social protection challenges in G20 countries: Key measures since 2010, background report for the ILO–OECD report for the G20 Task Force on Employment (Geneva, ILO)

250. Beardsley S.C. and Farrell D. Regulation That is Good for Competition // McKinsey Quarterly. 2005. – № 2.
251. Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. - N.Y.: Basic Books, 1973.
252. Brittan S. Second Thought on full employment policy. – London, 1975.
253. Castles S., Miller M. J. The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World. London: Macmillan, 1996.
254. Clasen, J.; Clegg, D. 2011. “Unemployment protection and labour market change in Europe: towards ‘triple integration’?”, in J. Clasen and D. Clegg (eds): Regulating the risk of unemployment: national adaptations to postindustrial labour markets in Europe (Oxford, Oxford University Press), pp. 1–12.
255. Comparative Indicators of Education in the United States and Other G8 Countries: 2004. Wash., 2005.
256. D’Achon, E. 2011. Social partners and their engagement in national development plans. Lessons learnt from a decade of implementation of poverty reduction strategies [Социальные партнеры и их вовлеченность в национальные планы развития. Итоги десятилетней реализации стратегий сокращения бедности] (Женева, МОТ).
257. Deacon C. Educational Technology in the third world schools, New York, Macmillan, 2011.
258. Druker P. How to Measure White-Collar Productivity – The Wall Street Journal. 1985. Nov. 26.
259. Eichhorst, W.; Kaufmann, O.; Konle-Seidl, R. 2008. Bringing the jobless into work? Experiences with activation schemes in Europe and the US (Berlin, Springer).
260. Friedman M. and Friedman R. Free to Choose. New York and London, 1980.
261. Freeman Richard B. and Medoff James L. What Do Unions Do? New York: Basic Books, 1984.

262. Garavan T. Competencies & Workplace Learning: Some Reflections on the Rhetoric & the Reality // Journal of Workplace Learning. 2001. Vol. 13. № 4. P. 144–164.
263. Gimpelson V., Lippoldt D. The Russian Labour Market: Between Transition and Turmoil. Lanham, Rowman&Littlefield, 2001.
264. Global education digest 2012. Opportunities lost: the impact of grade repetition and early school leaving. – Montreal: UNESCO institute for statistics, 2012.
265. Godfrey M. Global Unemployment: The New Challenge to Economic Theory. – Brighton, Wheatsheaf Books, 1986.
266. Hoefsloot A. M., Berg L. M. Successful examples of participatory region planning at the meso-level. 1992.
267. Krugman P. End This Depression Now. – N.Y., L., «W.W. Norton & Company», 2012.
268. Lødemel, I.; Trickey, H. (eds). 2001. “An offer you can’t refuse”: Workfare in international perspective (Bristol, Policy Press).
269. Magaziner I.C., Reich R.B. Minding America’s Business: The Decline and Rise of the American Economy. – N.Y., 1982.
270. Migration and Remittance Flows: Recent Trends and Outlook, 2013-2016. Migration and Development Brief 21. October 2, 2013.
271. Migration Theory: Talking across discipline. Ed. by Caroline B. Brettell and James F.Hollifield. Routledge. – NY and London: Taylor & Francis Group, 2000.
272. Okun A.M. Prices and Quantities: A Macroeconomic Analysis. Brookings Institution, 1981.
273. Peter Stalker, Workers Without Frontiers. The Impact of Globalization on International Migration. Geneva: ILO: Lynne Rienner Publishers, 2000.
274. PreparedU: How Innovative Colleges Drive Student Success, San Francisco, Jossey-Bass, 2017.

275. Ravenstein E. The Laws of Migration // Journal of the Royal Statistical Society, 1885. June.
276. Ritzer G. The McDonaldization of Society. — Thousand Oaks; L., 1993.
277. Robertson, R. Globalization: Social theory and global culture. – London: SAGE Publications, 1992
278. Science and Engineering Indicators: 2012. – Washington, DC: National Science Board, 2012.
279. Sentence A. The "New Normal" for the Global Economy. Nuffield Health Summit, 2013, March 7.
280. Scholte, J. Beyond the Buzzword: Towards a Critical Theory of Globalization // Globalization: Theory and Practice / Ed. by E. Kofman and G. Youngs. – London: Continuum, 1996.
281. Sirkin H., Zinser M., Hohner D. Made in America, Again: Why Manufacturing Will Return to the U.S. – The Boston Consulting Group, 2011.
282. Starss, Randal A Practical Education: Why Liberal Arts Majors Make Great Employees, Stanford University Press, 2013.
283. Standing G. Unemployment and Labour Market Flexibility. – United Kingdom – Geneve: ILO, 1988.
284. Scholte, J. Beyond the Buzzword: Towards a Critical Theory of Globalization // Globalization: Theory and Practice / Ed. by E. Kofman and G. Youngs. – London: Continuum, 1996.
285. Skills Supply and Demand in Europe. Medium-term Forecast up to 2020. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2010.
286. Smith Michael R. The analysis of labour markets in canadian sociology // The American Sociologist. 2002. № 3. Volume 33, Issue 1.
287. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London, New York: Bloomsbury Academic. 2011.
288. Statistical Abstract of the United States. 1985. – Wash. Dep. of Commerce.
289. Stiglitz J.E. The Price of Inequality. – New York: L.W.Norton& Company, 2012.

290. The Corporate R&D Tax Credit and U.S. Innovation and Competitiveness. – Washington, DC: Center for American Progress, 2012
291. The changing world of work: Major iss. shead: Rep. of Director General Intern. Labourconf., 72-ndsess. – Geneva: ILO, 1986.
292. The OECD Jobs Study. Part II. Paris, 1995.
293. The SageHandbook of Economic Geography. Ed. Leyshon A., Lee R., McDowell L. and Sunley P. – London: Sage Publications, 2011.
294. United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD). 2012. “Social policy and employment: Rebuilding the connections”, Research and Policy Brief No. 17 (Geneva).
295. Weber M. Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Tübingen, 1920: Bd 1. S. 4.
296. Wedderburn K.W. Labour Law in the Post-Industrial Era. – Aldershot, 1994.
297. Western European Labor and the American Corporation / Ed. by Kamin A. – Washington, 1970.
298. World Research Digest. 2012.Vol.8. No 4.
299. World population prospects: the 2010 revision. U.N. Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2011.
300. Zaidi A., Whitehouse E. Should pension systems recognize “hazardous and arduous work”? OECD Social, employment and migration working paper No. 91, 2009, August.
301. Zolberg A. The Next Waves: Migration Theory for a Changing World // International Migration Review. 1999. № 3. P. 405.

VI. Электронные ресурсы

302. Агабекян Р.Л. Феномен неформальной занятости в российской экономике // Теория и практика общественного развития [Электронный ресурс]. 2013. № 1. Режим доступа: <http://teoria-practica.ru/-1-2013/economics/agabekyan.pdf>.

303. Балясникова, Д. В России в скором времени появится новая «профессия будущего» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://nation-news.ru/424164-v-rossii-v-skorom-vremeni-poyavitsya-novaya-professiya-budushhego>.
304. Баязитова А. В России законы меняют чаще, чем где-либо в посткоммунистическом мире. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://marker.ru/news/1431>.
305. «Безлимитная» миграция – угроза национальной безопасности России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.inosmi.ru/sngbaltia/20130520/209164725.html>.
306. Безработица в Европе достигла рекордных показателей. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://newsland.com/news/detail/id/1327383/>.
307. Бестужев-Лада И.В. Социальные проблемы занятости в России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.sbiblio.com/biblio/archive/besstuzhev_problzan/.
308. В Бельгии и Германии проходят масштабные забастовки [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ruposters.ru/archives/9862>.
309. В Госдуме обсудят переход на четырехдневную рабочую неделю [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.forbes.ru/news/269987-v-gosdume-obsudyat-perekhod-na-chetyrekh dnevnuyu-rabochuyu-nedelyu>.
310. Вишневский А. Демографический прорыв или движение по кругу? // Демоскоп weekly. [Электронный ресурс], 2012. – № 535 – 536 (10–31 декабря). Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2012/0535/tema08.php>.
311. Вступительное слово на совещании по проблемам противодействия коррупции. 19 мая 2008 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/transcripts/135>.
312. Главный вопрос России. Что беспокоит читателей «АиФ» больше всего? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.aif.ru/dontknows/answer/1079086>.

313. Глобальные тенденции занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2012/0123.htm>
314. Голубович А., Идрисов А., Иноземцев В. и др. От эксплуатации сырьевой модели к новой индустриализации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.twirpx.com>.
315. Государственная программа РФ «Развитие здравоохранения». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rosminzdrav.ru/health/zdravo2020/11/Kollegiya_itog.pdf
316. Государство и рынок: механизмы и методы регулирования в условиях преодоления кризиса. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://lib.rus.ec/b/428956/read#t61>.
317. Гуртов В.А. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=2007/6/06> (дата обращения 03.01.2015).
318. Доклад ООН о числе иностранных мигрантов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://anvictory.org/opublikovan-doklad-oon-o-chisle-inostrannyx-migrantov-sredi-liderov-ssha-i-rossiya>.
319. Доклад ООН: самые быстро исчезающие города – в СНГ и Европе, растущие – в Китае [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.newsru.com/world/25oct2012/uncities.html>.
320. Доклад о социальной защите в мире 2014/15. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии [Электронный ресурс]. – Москва: МОТ, 2015. – Режим доступа: http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_390985/lang--en/index.htm (дата обращения 14.09.2015)
321. Евразийский экономический союз открыт для соседних стран. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://argumentiru.com/society/2012/03/167744?type=all>).

322. Еремина, Н. Россия не вписалась в цифру. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.banki.ru/news/bankpress/?id=9753458> (дата обращения: 29.06.2019).
323. Казначеева Н.Л., Строганова Д.П. Формирование системы эффективной занятости как важнейший элемент социальной политики // Вестник Томского государственного университета [Электронный ресурс]. 2011. № 4(16). Режим доступа: <http://www.lib.tsu.ru/mminfo/000063105/ec/16/image/16-097.pdf>
324. Кисилев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ecsocman.edu.ru/text/18009905/>.
325. Китай в больших объёмах скупает иностранный мусор. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.epochtimes.ru/content/view/69117/4/>.
326. Колесник, А.П. Социальные системы в цифровой экономике. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://doi.org/10.17747/2311-7184-2018-1-03-11>.
327. Краткое резюме раздела «Открытая инспекция труда» на официальном сайте единого портала Федеральной службы по труду и занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/.cmsc/upload/docs/201405/201405/29112753OX.pdf>.
328. Малева Т. Постиндустриальная соцполитика [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.opes.ru/1153450.html>.
329. Медведев: Молодежь идет в чиновники ради быстрого обогащения. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://newizv.ru/news/society/14-07-2011/147807-medvedev-molodezh-idet-v-chinovniki-radi-bystrogo-obogasheniya>.
330. Международная организация по миграции (ИОМ). 2010. World migration report 2010. The future of migration: Building capacities for change [Всемирный доклад по миграции. Будущее миграции: создание потенциала

- для перемен] (Женева) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR_2010_ENGLISH.pdf
331. Международная организация труда (МОТ), 2012а. World of work report 2012: Better jobs for a better economy [Мир труда в 2012 году. Более качественные рабочие места для более эффективной экономики] (Женева) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_179453.pdf .
332. Минтруд назвал попадающие под сокращение профессии в 2019 году. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2018/12/27/mintrud-nazval-popadaiushchie-pod-sokrashchenie-professii-v-2019-godu.html>?
333. Минэкономразвития подготовило новый план стимулирования экономики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/finance/news/23703351/pravitelstvo-v-poiskah-rosta>.
334. Моногорода в России поделят на депрессивные и прогрессивные. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://chelt.ru/2010/3-10/monogoroda.3-10.html>.
335. Московский международный рейтинг вузов "Три миссии университета": итоговая таблица. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mosiur.org/ranking/>.
336. Напольский Г. В СНГ будет общий рынок труда [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://argumentiru.com/society/2012/03/167744?type=all>.
337. Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МБТ, 2015 [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-moscow/documents/publication/wcms_356564.pdf.

338. Национальные исследовательские университеты: 29 Вузов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.edu.ru/vuz/niu>.
339. НК РФ и КоАП меняются в среднем каждые 18 дней [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/news/343409/>.
340. Отчет о деятельности федеральной службы по труду и занятости за 2013 год [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/upload/iblock/598/2313180yy.pdf>
341. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2014 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rostrud.ru/press_center/doklady/otchety-o-deyatelnosti-federalnoy-sluzhby-po-trudu-i-zanyatosti/.
342. Официальный сайт Росстата. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
343. Официальный сайт Нижегородстата. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://nizhstat.gks.ru/>.
344. Пальчук Е.И. Новые подходы к обучению в экономике знаний [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.knutd.com.ua/publications/pdf/International_editions/Novye_podkhody_k_obucheniyu_v_ekonomike_znaniy.pdf
345. Переработка мусора (ТБО) в Европе. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ztbo.ru/o-tbo/stati/stranni/pererabotka-musora-tbo-v-evrope>.
346. Положение о Конкурсе управленцев «Лидеры России» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://лидерыроссии.рф/>.
347. Портрет российского мигранта: возраст, образование, зарплата. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.aif.ru/society/article/56390>.
348. Послание Президента Федеральному Собранию 4 декабря 2014. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://news.kremlin.ru/news/47173/print>.
349. Пояснительная записка к проекту федерального закона № 348499-6 «О федеральном бюджете на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016

- годов (табл. 4.2)» [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.duma.gov.ru/systems/law/?number=348499-6&sort=date.
350. 223. Пресс-релиз ООН [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.un.org/ru/ga/68/meetings/migration/pdf/internationalmigrantsworldwide_totals2013.pdf
351. Путин В.В. Инвестиционный форум «Россия зовет!» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/news/16569>.
352. Революция в образовании – мифы или реальность? На экономическом форуме обсуждали настоящее и будущее образования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://prosv.ru/news/show/2526.html>.
353. Рождаемость в России выросла. Благодаря мигрантам и вопреки властям [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.amic.ru/news/201660/>.
354. Россиян обяжут работать только по специальности Электронный ресурс. Режим доступа: <http://ren.tv/novosti/2014-12-03/rossiyan-obyazhut-rabotat-tolko-po-specialnosti>.
355. Россия в цифрах. Краткий статистический сборник. Росстат, 2013. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135075100641.
356. Росстат: Численность населения РФ в I квартале 2014 г. увеличилась на 18,1 тыс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://vz.ru/news/2014/7/17/696026.html>.
357. Семенов Д. Цифровая революция и рынок труда. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rgrb.de/index.php?option=com_rgchik&task=item&id=4355.
358. Сколько платят врачам в разных странах. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ekonomika.by/mezhstranovie-sopostavleniya/skolko-platyat-vracham-v-raznich-stranach>

359. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://usib.ru/files/USIB/download/adam_smit_issled_o_priode.pdf.
360. Средняя заработная плата в 2013 году в России и мире. [Электронный ресурс] // Портал «Деловая жизнь». Режим доступа: <http://bs-life.ru/rabota/zarplata/srednyaya-zarplata2013.html>
361. Средняя продолжительность жизни в странах мира. Электронный ресурс. Режим доступа: http://ostranah.ru/_lists/life_expectancy.php
362. Статистическая информация о ситуации на регистрируемом рынке труда [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/activities/27507/>.
363. Тихонова Е.Ю. Методические аспекты оценки трудового потенциала. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://old.tisbi.org/science/vestnik/2012/issue1/Tihonova.pdf>.
364. Топилин М. Приток низкоквалифицированных мигрантов снижает стоимость труда// РБК [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/20121211155806.shtml>
365. Цифровая революция в медицине диктует новые условия медицинскому образованию в России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sechenov.ru/pressroom/news/tsifrovaya-revolyuetsiya-v-meditsine-diktuet-novye-usloviya-meditsinskomu-obrazovaniyu-v-rossii/>.
366. Цифровая революция и электронное обучение. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://m-profobr.com/files/-----_ptbnp0wq.pdf.
367. Фараносов А. Проблемы утечки мозгов из России [Электронный ресурс] // International Journal of RUSSIANSTUDIES. 2012. Режим доступа: <http://www.ijors.net>
368. Чем закончится соревнование ЕС и США в экономике. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sostav.ru/news/2004/06/25/48/>.

369. Через 10 лет в школах будет не хватать 180 тыс. педагогов – Васильева [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://academia.interfax.ru/ru/news/articles/2960/>.
370. Число безработных в мире в 2014 году вырастет на 3,2 млн человек [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://newsland.com/news/detail/id/1376275/>.
371. 2014 год стал рекордным по количеству новых российских законов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.press-release.ru/branches/hitech/7cb092aab5424/>.
372. Юргенс И.Ю. Есть точки интеллектуального сопротивления. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mirpal.org/files/files/journal/migraciaXXI-08n%2072dpi.pdf>.
373. Bonnet, F.; Saget, C.; Weber, A. 2012. Social protection and minimum wages responses to the 2008 financial and economic crisis: Findings from the ILO/World Bank Inventory, Employment Working Paper No. 113 (Geneva, ILO) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_175204.pdf.
374. European Commission. 2013. Mutual Information System on Social Protection Systems (MISSOC) (Brussels) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&langId=en>.
375. Eurostat Database, 2013. [Electronic resource]. Mode of access: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.
376. Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?, Oxford Martin School, Programme on the Impacts of Future Technology. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.
377. ILO. 2009a. Recovering from the crisis: A global jobs pact, Adopted by the International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009 (Geneva)

- [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/jobspact/WCMS_115076/lang--en/index.htm.
378. ILO. 2011a. Social security for social justice and a fair globalization: Recurrent discussion on social protection (social security) under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2011, Report VI, International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011 (Geneva) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/on-the-agenda/social-protection/lang--en/index.htm>.
379. ILO. 2014a. Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery? (Geneva) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_233953/lang--en/index.htm
380. ILO; World Bank. 2012. Joint synthesis report: Inventory of policy responses to the financial and economic crisis (Geneva and Washington, DC) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ilo.org/empelm/pubs/WCMS_186324/lang--en/index.htm.
381. IMF. 2013a. World Economic Outlook October 2013: Transitions and tensions (Washington, DC) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2013/02/>
382. Künzel, S. 2012. “The local dimension of active inclusion policy”, in Journal of European Social Policy, Vol. 22, No. 3, pp. 3–16 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://esp.sagepub.com/content/22/1/3>.
383. Lifelong Learning in France and in Europe Françoise Forette – ILC France Marie-Anne Brieu – ILC France Meghan Shineman – Consultant. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilcfrance.org/images/upload/annexe%20%20-%20Lifelonglearning_France_1/04/2017.
384. Nordin M., Persson I., Rooth D.-O. Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty? [Электронный ресурс]. IZA discussion paper. 2008. № 3806. – Режим доступа: <https://fas.org/sgp/crs/misc/R42728.pdf>.

385. Shin T.-J. The impact of structural dynamics on job mobility rates in the United States // Social Science Research. 2007. № 4 (vol. 36). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://doi:10.1016/j.ssresearch.2007.03.001>
386. Statistica on-line [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://so-1.ru/news/show/17330024>.
387. Talwar R., Hancock T. The shape of jobs to come. Possible New Careers Emerging from Advances in Science and Technology (2010 – 2030). Fast Future Research. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fastfuture.com/wp-content/uploads/2010/01/FastFuture_Shapeofjobstocome_FullReport1.pdf.
388. Human Development Report 2011. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.slideshare.net/teknoport/human-development-report-2011-0002133>.
389. Universityworldnews. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://eduabroad.ru/journal/universityworldnews/1>.